Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : rapport 1

[Titre fourni par le catalogueur]

105-04217/

Notre mission est d'aider les Canadiens et les Canadiennes
à maintenir et à améliorer leur état de santé.

Santé Canada

Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1 a été préparé par **Dr. Linda Duxbury** et **Dr. Chris Higgins** pour la Division de la santé des collectivités, Santé Canada. Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de Santé Canada.

Cette recherche a été financée par Santé Canada.

Also available in English under the title:
The 2001 National Work–Life Conflict Study: Report One.

ISBN : 0-662-87397-1

Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001):

Rapport 1

Chris Higgins, professeur, Richard Ivey School of Business, University of Western Ontario
Linda Duxbury, professeur, School of Business, Carleton University

Rapport final
mars 2002

Table des matières

Remerciements vi
Avant-propos vii
Cadre théorique viii
Une série de rapports x
Organisation du Rapport x
Résumé xii

Chapitre 1 :

Introduction

1.1 Objectifs de recherche du Rapport 1 2

Chapitre 2 :

Ouvrir la voie : le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant les années 1990

2.1 Qu'est-ce que le conflit entre le travail et la vie personnelle? 3
2.2 Pourquoi le conflit entre le travail et la vie personnelle est-il un enjeu actuel pour le Canada? 4
2.2.1 Les forces démographiques ou sociétales 4
2.2.2 Les forces économiques 6
2.2.3 La pression en faveur des pratiques exemplaires 8

Chapitre 3 :

Méthodologie

3.1 Échantillon 11
3.1.1 Procédure d'échantillonnage 11
3.1.2 Procédure de sondage 11
3.2 Questionnaire 12
3.3 Taux de réponse 12
3.4 Comparaison entre les groupes 13
3.4.1 Pourquoi tenir compte du sexe ? 13
3.4.2 Pourquoi considérer le type d'emploi ? 13
3.4.3 Pourquoi examiner le statut de responsable de la garde de personnes à charge ? 14

3.4.4 Pourquoi tenir compte du secteur? 14
3.4.5 La méthode employée dans ce document pour étudier les différences entre les groupes 15
3.5 Analyses statistiques 15
3.6 Répartition de l'échantillon 15
3.6.1 Le sexe 16
3.6.2 Type d'emploi 16
3.6.3 Personnes à charge 17
3.6.4 Secteur 17

Chapitre 4 :

Profil des répondants : caractéristiques démographiques

4.1 Âge 18
4.2 État matrimonial 19
4.3 Type de famille 20
4.4 Lieu de résidence 22
4.5 Statut socioéconomique 23
4.5.1 Type d'emploi 24
4.5.2 Scolarité 25
4.5.3 Revenu personnel 26
4.5.4 Revenu du ménage 27
4.5.5 Situation financière du ménage 28
4.6 Résumé – profil démographique des répondants 29

Chapitre 5 :

Profil des répondants : responsabilité de la garde des personnes à charge

5.1 Statut de parent 31
5.2 La responsabilité des soins aux aînés 34
5.3 La responsibilité des soins aux parents handicapés 36
5.4 La génération tartine 36
5.5 En résumé : responsabilité de la garde des personnes à charge des répondants . . . 37

Chapitre 6 :

Profil des répondants : caractéristiques du travail

6.1 Statut de supervision 38
6.2 Expérience de travail 39
6.3 Statut syndical 40
6.4 Formule de travail 41
6.5 Résumé : caractéristiques du travail 46

Chapitre 7 :

Profil des répondants : exigences professionnelles

7.1 Mesure des exigences professionnelles 48
7.2 Le temps consacré au travail 49
7.3 Les exigences liées aux déplacements 57
7.4 Résumé : exigences professionnelles 59

Chapitre 8 :

Profil des répondants : exigences personnelles

8.1 Mesure des exigences personnelles 62
8.2 Temps consacré à des activités personnelles 63
8.3 Diminution du temps consacré à des activités personnelles entre 2001 et 1991 . . 65
8.4 Temps consacré à des activités professionnelles et personnelles par les ménages canadiens 65
8.5 Résumé : exigences personnelles 66

Chapitre 9 :

Principales constatations et recommandations

9.1 Réponses aux questions du sondage 68
9.2 Incidence du sexe, du type de travail, du secteur et de la garde de personnes à charge 71
9.3 Recommandations 74

Bibliographie *76*
Annexe A *79*
Annexe B *81*
Annexe C *83*

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition de l'emploi selon le type d'emploi et le sexe, 1999 16
Tableau 2 : Répartition de l'échantillon selon l'état matrimonial 19
Tableau 3 : Répartition de l'échantillon selon le type de famille. 20
Tableau 4 : Répartition de l'échantillon selon la région. 22
Tableau 5 : Répartition de l'échantillon selon le type d'emploi et le secteur 24
Tableau 6 : Répartition de l'échantillon selon la scolarité, le secteur et le type d'emploi 25
Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon le revenu personnel, le sexe, le type d'emploi et le secteur 27
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon selon le revenu du ménage et le type d'emploi 28
Tableau 9 : Rôle de superviseur – incidence du type d'emploi 39
Tableau 10 : Appartenance à un syndicat – incidence du secteur et du type d'emploi 41
Tableau 11 : Utilisation des formules de travail selon le secteur 43
Tableau 12 : Utilisation des quarts de travail selon le secteur 45
Tableau 13 : Temps consacré au travail chaque semaine : 1991 et 2001 51
Tableau 14 : Heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées – les effets du secteur d'emploi. 52
Tableau 15 : Heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées – les effets du type d'emploi 53
Tableau 16 : Temps consacré aux déplacements liés au travail – les effets du type et du secteur d'emploi. 57
Tableau 17 : Déplacements chez les clients – les effets du type d'emploi 58

Liste des figures

Figure 1 : Cadre théorique ix
Figure 2 : Ventilation de l'échantillon par secteur 12
Figure 3 : Répartition de l'échantillon selon le sexe et le type d'emploi. 16
Figure 4 : Répartition de l'échantillon selon le sexe et la responsabilité des personnes à charge 17
Figure 5 : Répartition de l'échantillon selon le sexe et le secteur 17
Figure 6 : Répartition de l'échantillon selon l'âge. 18
Figure 7 : Répartition de l'échantillon selon la taille de la collectivité 23
Figure 8 : Répartition de l'échantillon selon le sexe et le revenu personnel 26
Figure 9 : Répartition de l'échantillon selon le revenu du ménage 27
Figure 10 : Répartition de l'échantillon selon la situation financière du ménage . . 28
Figure 11 : Répartition de l'échantillon selon le statut de parent et le type d'emploi 32
Figure 12 : Nombre moyen d'enfants par famille 32
Figure 13 : Pourcentage de l'échantillon ayant des enfants selon la catégorie d'âge des enfants 33
Figure 14 : Responsabilité de la garde des enfants – 1991 et 2001 34
Figure 15 : Répartition de l'échantillon selon les soins aux aînés 34
Lieu où vivent les aînés à charge 35
Figure 16 : Responsabilité des soins aux aînés – échantillon de 2001 36
Figure 17 : Recours à des formules de travail de rechange – 1991 et 2001. . . . 42
Figure 18 : Recours à des formules de travail de rechange selon le sexe et le type d'emploi 43
Figure 19 : Temps consacré au travail par semaine – 1991 et 2001 49
Figure 20 : Temps consacré au travail par semaine selon le sexe et le secteur. 50
Figure 21 : Temps consacré au travail par semaine selon le sexe et le type d'emploi 50
Figure 22 : Probabilité de faire du travail additionnel à domicile (TAD) 54
Figure 23 : Probabilité de faire des heures supplémentaires non rémunérées – incidence du statut de responsable de personnes à charge 56
Figure 24 : Heures de travail supplémentaires 59
Figure 25 : Participation à des activités bénévoles. 64
Figure 26 : Heures consacrées à des activités personnelles par semaine 65
Figure 27 : Temps consacré aux activités familiales par les responsables de personnes à charge – 1991 et 2001 65
Figure 28 : Temps consacré aux activités professionnelles et personnelles selon le statut de responsable de personnes à charge. 66

Remerciements

La présente enquête a été financée par Santé Canada. Sans ce soutien, il n'aurait pas été possible de la réaliser. Les auteurs désirent souligner l'apport des 100 employeurs qui ont participé à l'enquête et des 31 571 employés qui ont répondu au sondage. Nous aimerions aussi remercier les personnes-ressources des organisations participantes, de même que nos assistants de recherche, Donna Coghill et Mark Julien. Nous sommes aussi reconnaissants aux différents groupes et personnes de Santé Canada qui ont fourni une rétroaction à divers aspects de notre travail. Nous remercions en particulier Jane Corville-Smith, de Santé Canada, pour son soutien et ses conseils durant ce long et laborieux processus de recherche. Finalement, soulignons l'appui de nos familles durant ce long travail que furent la collecte et l'analyse de données ainsi que la rédaction du rapport.

Avant-propos

Les enjeux associés à l'équilibre entre travail[1] et vie personnelle revêtent une importance considérable pour les personnes, les organisations qui les emploient, leurs proches, les syndicats qui les représentent et les gouvernements touchés par la concurrence mondiale, le bien-être de la population et la santé nationale. Même si on a écrit beaucoup sur le sujet, seules une poignée d'études qui ont eu une incidence considérable lui ont été consacrées au Canada[2]. Malgré l'intérêt soutenu de la presse populaire pour la question (reflet de celui des lecteurs), il existe, à ce jour, peu de données empiriques fiables pour documenter le débat. Cela est déplorable, puisque les travaux de recherche crédibles peuvent influencer la vision des gouvernements et des employeurs en ce domaine et la manière dont ils formulent les politiques de ressources humaines et de travail, ainsi que les politiques sociales.

Il y a une décennie, en collaboration avec nos collègues, Catherine Lee de l'Université d'Ottawa et Shirley Mills de l'Université Carleton, nous avons réalisé une étude nationale sur le conflit travail-famille au Canada, qui avait pour but d'explorer comment l'évolution des relations entre la famille et le travail influe sur les organisations, les familles et les employeurs[3]. Au total, 14 549 employés provenant de 37 moyennes et grandes entreprises privées, ainsi que 5 921 employés relevant de 7 ministères fédéraux avaient participé à cette recherche.

Il s'est produit beaucoup de choses au cours des dix dernières années, depuis que nous avons réalisé notre première étude sur l'équilibre entre travail et vie personnelle. Des travaux de recherche universitaire en ont découlé. Notre compréhension personnelle des interactions entre le travail et la vie personnelle s'est approfondie, et nous avons entrepris de la recherche avec un certain nombre d'organisations tant publiques que privées. (Une liste de publications résultant de cette recherche est présentée à l'annexe A.)

Sur la scène nationale, les années 1990 ont été mouvementées pour les travailleurs canadiens, qui ont vu se succéder dans les entreprises du pays des changements commandés par la réduction et le rajustement des effectifs, la restructuration et la mondialisation. La récession du début de cette décennie a été suivie d'une reprise économique dite « sans emplois » vers 1995, et la sécurité d'emploi est devenue la principale préoccupation de nombreux travailleurs canadiens et de leur famille. Les organisations, qui pouvaient compter sur une surabondance de personnel compétent, se souciaient souvent très peu d'adopter des pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources humaines. Paradoxalement, au début du nouveau millénaire, on a constaté un revirement à cet égard chez les employeurs qui, se voyant aux prises avec un manque de main-d'œuvre imminent, sont devenus de plus en plus préoccupés par le recrutement et la rétention des « travailleurs du savoir »[4]. Ces mêmes employeurs ont reconnu que le « capital humain » était une composante clé de l'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre en 2001 et l'avenir.

Tout au long des années 1990, le changement technologique et la nécessité de maintenir la concurrence sur le plan mondial ont accru les pressions exercées tant sur les organisations que sur le personnel. Le temps d'emploi a augmenté pour plusieurs, tout comme le recours à des formes d'emploi non traditionnelles. Les exigences associées aux autres sphères de la vie ont aussi connu une hausse durant la décennie, car les structures familiales ont continué d'évoluer, et le pourcentage de travailleurs canadiens ayant à charge des enfants ou des aînés, ou les deux (la génération tartine) a continué de croître.

Réunis, ces changements nous portent à croire que le moment est venu d'examiner de façon empirique la question du conflit entre le travail et la vie personnelle. La recherche dont il est fait état dans ce rapport, de même que les autres de la série, vise à fournir aux dirigeants du monde des affaires et des syndicats, aux décideurs politiques et aux universitaires une image globale objective de ce qui s'est produit au Canada au cours de la dernière décennie ainsi que de la situation actuelle. Elle permettra ainsi aux parties intéressées de distinguer la rhétorique de la réalité en ce qui a trait au conflit entre le travail et la vie personnelle.

1 Sans le présent document, le terme « travail » désigne un emploi rémunéré.

2 Voir, par exemple, MacBride-King et Paris, 1989; Duxbury et al., 1992; Higgins, Duxbury et Lee, 1993; Duxbury et Higgins, 1998; Duxbury et al., 1999; MacBride-King et Bachman, 1999

3 Duxbury *et al.*, 1992, p. 16.

4 Peter Drucker (1999) a créé le terme anglais « knowledge worker », qui a été traduit par *travailleur du savoir*, pour décrire les employés hautement scolarisés dont le travail est complexe, cyclique de nature et comporte le traitement et l'utilisation de l'information pour prendre des décisions.

L'étude que nous avons réalisée visait neuf objectifs :

1. Quantifier les questions associées à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle en 2001 et comparer la situation actuelle à celle d'il y a dix ans.

2. Quantifier les avantages (pour les employés, les employeurs, les familles et la société canadienne) de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

3. Quantifier les coûts (pour les employés, les employeurs, les familles et la société canadienne) du déséquilibre entre le travail et la vie personnelle.

4. Quantifier, pour le système de santé canadien, les coûts du déséquilibre important entre le travail et la vie personnelle.

5. Aider les employés à réaliser une analyse de rentabilisation du changement en ce domaine au sein de leur organisation.

6. Déterminer les pratiques exemplaires liées aux questions de travail et de vie personnelle.

7. Aider les organisations à cerner ce dont elles ont besoin pour réduire le déséquilibre entre le travail et la vie personnelle chez leur personnel.

8. Aider les employés et leur famille à voir ce qu'ils peuvent faire pour réduire le déséquilibre entre le travail et leur vie personnelle.

9. Étudier de façon empirique comment la population, les entreprises privées et les organismes sans but lucratif se distinguent en ce qui a trait aux enjeux liés au travail et au mode de vie mentionnés précédemment.

Autrement dit, notre étude examine les questions associées au conflit entre le travail et la vie personnelle, identifie les personnes à risque et explique pourquoi les parties prenantes (les gouvernements et les employeurs) devraient s'en préoccuper et fournir des pistes de solution. Cette étude devrait :

- permettre de mieux comprendre dans quelle mesure le conflit entre travail et vie personnelle affecte les employés et les employeurs du Canada;
- aider les organisations à constater pourquoi elles ont besoin de changer la façon dont elles gèrent leur personnel en liant le conflit entre travail et vie personnelle aux résultats obtenus par l'organisation;
- accroître les connaissances en ce domaine;
- proposer des stratégies appropriées aux différentes organisations pour aider leurs employés à concilier leurs multiples rôles et responsabilités.

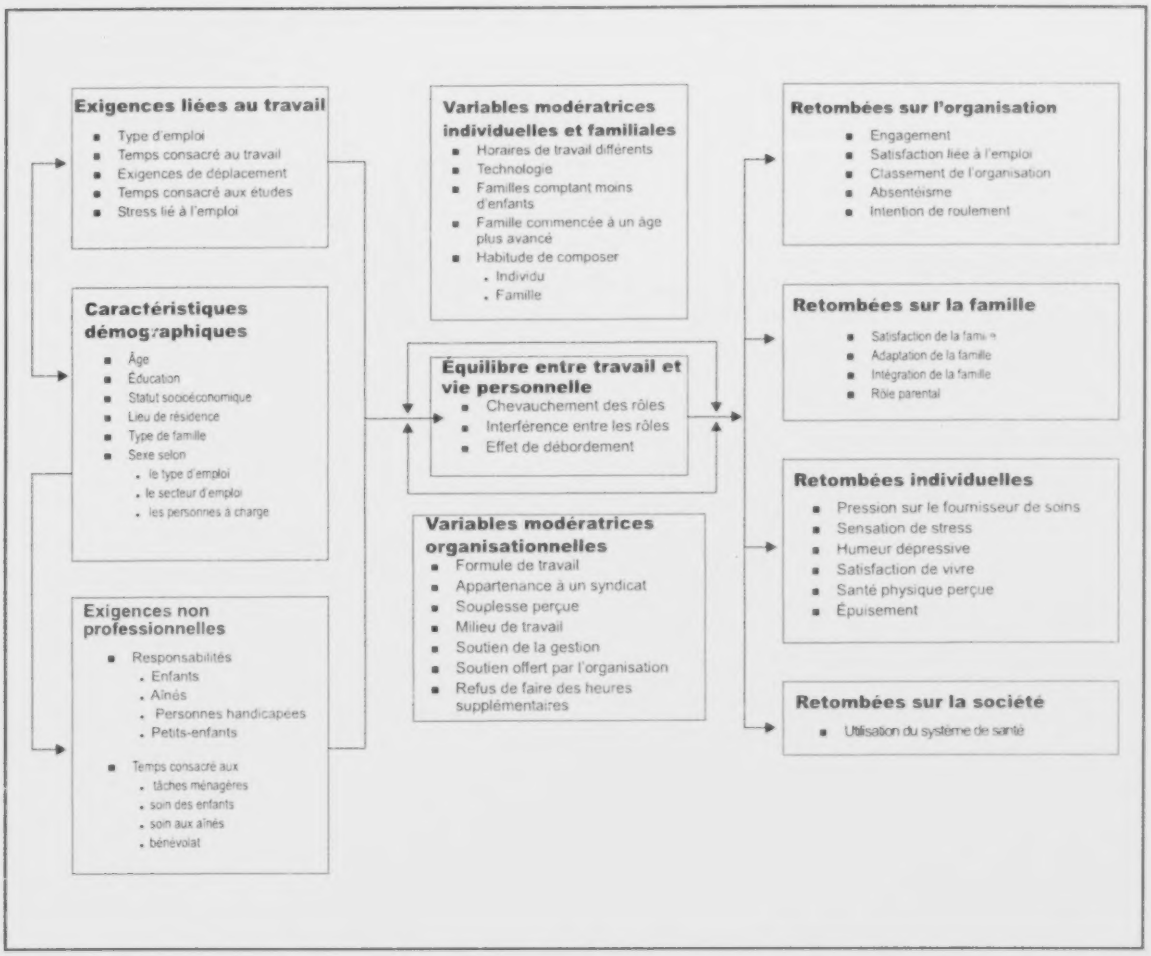
Cadre théorique

Il existe une vaste documentation sur la question du conflit entre le travail et la vie personnelle. La complète recension de celles-ci dépasse la portée de cette série de rapports et ne cadre pas avec notre principal objectif, qui consiste plutôt à présenter de l'information pertinente et facile à comprendre sur le conflit entre le travail et la vie personnelle aux principaux intéressés (gouvernements, décideurs politiques, employés, employeurs et syndicats). Cela dit, les lecteurs intéressés aux fondements théoriques de cette recherche pourront consulter la figure 1. Le cadre théorique présenté englobe les deux concepts essentiels abordés dans la littérature ainsi que les principales découvertes que nous avons faites en dix ans de recherche en ce domaine. Cette étude a pour prémisse que la capacité des personnes à équilibrer le travail et la vie personnelle est fonction des exigences au travail et hors du travail (soit le temps et les responsabilités liés à des rôles professionnels et personnels), de même qu'un certain nombre de grandes caractéristiques démographiques (le sexe, le type d'emploi, le statut économique, le lieu de résidence et le secteur). En outre, nous posons comme hypothèse que la capacité d'un employé à concilier le travail et la vie personnelle sera associée à des résultats en ce qui a trait aux aspects suivants :

- organisationnels (engagement, intention de roulement, absentéisme, satisfaction liée à l'emploi, classement de l'organisation);
- familiaux (satisfaction, adaptation et intégration de la famille, rôle parental);
- individuels (stress, humeur dépressive, santé physique perçue, épuisement, satisfaction de vivre, pression sur le fournisseur de soins);
- sociétaux (utilisation du système de santé).

Finalement, il est postulé que ces relations seront modérées par des variables liées à la fois aux organisations où travaillent les employés (organisation du travail, souplesse perçue, milieu de travail, appui de la gestion, soutien et services offerts par l'organisation, capacité de refuser de faire des heures supplémentaires), et aux stratégies personnelles auxquelles recourent les employés et leur famille pour composer avec la situation (heures de travail différentes de celles du conjoint, grossesses tardives, familles plus petites, recours à diverses stratégies familiales et individuelles).

Figure 1 : Cadre théorique



Une série de rapports

Le présent rapport est le premier d'une série de six. Cette série s'organise autour du cadre de recherche montré à la figure 1 et comprend les rapports suivants :

Rapport 1 :	Enquête de nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001)
Rapport 2 :	Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question
Rapport 3 :	Les effets du haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle sur l'utilisation du système de santé canadien
Rapport 4 :	Qui sont les personnes à risque ? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle
Rapport 5 :	Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire ? Quoi éviter ?
Rapport 6 :	Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : Principales constatations et recommandations de l'Enquête de Santé Canada sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001).

Le Rapport 1 met la série en contexte en décrivant l'échantillon d'employés qui ont participé à la recherche et examine les divers facteurs de risque associés au conflit entre le travail et la vie personnelle. Le Rapport 2 illustre l'incidence de quatre formes de haut niveau de conflit entre travail et vie personnelle en 2001 (surcharge d'un rôle, interférence du travail avec la famille, interférence de la famille avec le travail, empiétement du travail sur la famille). Il présente aussi une analyse de rentabilisation du changement en examinant comment des niveaux élevés de divers types de conflits entre travail et vie personnelle affectent les employeurs, les employés et leur famille. Y sont aussi passés en revue les changements liés aux principaux résultats au fil des ans. Le Rapport 3 porte essentiellement sur la façon dont un haut niveau de conflit entre travail et vie personnelle influe sur l'utilisation du système de santé canadien et quantifie les coûts du déséquilibre. Nous souhaitons que cette analyse entraînera des changements à ce chapitre. Le Rapport 4 décrit les personnes à risque par rapport à quatre hauts niveaux de conflit entre le travail et la vie personnelle, et le Rapport 5 étudie ce que les employeurs, les employés et leur famille peuvent faire pour réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle. (Il examine les diverses variables modératrices présentées à la figure 1.) Les données contenues dans les quatrième et cinquième rapports devraient intéresser les personnes engagées dans l'élaboration de politiques et de pratiques visant à réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle. Le Rapport 6, dernier de la série, présente un résumé des principales conclusions et recommandations découlant de cette enquête.

Nous souhaitons que la production de six rapports spécialisés plutôt que d'un énorme tome unique permettra aux lecteurs d'assimiler plus facilement les principales conclusions de cette initiative de recherche à la fois vaste et riche. Chaque rapport pourra être lu séparément et commencera par une introduction présentant les questions auxquelles le rapport tentera de répondre, un résumé des éléments de contexte pertinents et un aperçu de l'organisation du rapport. Suivra une brève description de la méthodologie de recherche employée. Les principaux termes seront définis et les données pertinentes présentées et analysées dans le corps du rapport. Si possible, des données nationales seront fournies de sorte que le lecteur puisse situer les conclusions du rapport dans leur contexte[5]. Chaque rapport se terminera sur un chapitre consacré aux conclusions et aux recommandations, où seront résumés les principales découvertes, l'essentiel des implications en matière de politiques et les grandes recommandations.

Organisation du Rapport 1

Le Rapport 1 se divise en neuf chapitres. Le Chapitre 1 comprend l'introduction et les objectifs de recherche. Le Chapitre 2 met les données en contexte en présentant les forces démographiques, sociales et économiques qui ont influé sur le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada au cours des années 1990. Des détails sur la méthodologie employée pour l'étude sont présentés au Chapitre 3, ainsi que de l'information sur les instruments d'enquête, la sélection de l'échantillon, l'analyse des données, les comparaisons entre les groupes et le protocole de rapport. Les chapitres 4, 5 et 6 respectivement font état des caractéristiques matérielles et démographiques de l'échantillon (sexe, âge, état civil, statut socio-économique), de leur responsabilités de garde de personnes à charge (soin des enfants, soins aux aînés et aux handicapés) ainsi que de leur travail (type d'emploi, temps en poste, affiliation syndicale). Les données relatives aux changements de responsabilité du soin des enfants figurent au Chapitre 5 tandis que le Chapitre 6 se concentre sur les changements en matière d'offre

5 Les données du Recensement de 2001 ne sont pas disponibles avant mars 2002.

d'horaires flexibles. Les exigences liées au travail (temps consacré au travail, exigences de déplacement, heures supplémentaires), de même que les exigences hors du travail (tâches domestiques, soin des enfants et bénévolat) auxquelles doivent répondre les personnes interrogées sont ensuite décrites au Chapitre 7 (exigences professionnelles) et au Chapitre 8 (exigences personnelles). Ces derniers chapitres traitent aussi de la façon dont ces exigences ont changé au fil des ans. Les exigences auxquelles doivent faire face les familles des répondants (total des heures consacrées à des activités professionnelles ou personnelles par le répondant ou son conjoint) sont étudiées aux chapitres 7 et 8. Les conclusions, les implications sur les politiques et les recommandations figurent au Chapitre 9. Ce dernier chapitre présente aussi, en résumé, comment le sexe, le secteur et le type d'emploi ainsi que le statut de responsable de personne à charge affectent les employés.

Résumé

Au cours de notre vie, nous sommes tous appelés à jouer différents rôles : conjoint, parent, employé, frère ou sœur, ami et citoyen. Les conflits entre le travail[6] et la vie personnelle surgissent lorsque le temps et l'énergie exigés par ces rôles sont excessifs. S'acquitter d'un rôle se fait alors au détriment d'un autre. Les conflits entre le travail et la vie personnelle surviennent dans trois situations : lorsqu'un rôle entraîne une surcharge de travail (trop à faire), lorsque le travail interfère avec la vie familiale (de longues heures de travail, des horaires de travail contraignants et de lourdes charges de travail qui empêchent l'employé de remplir pleinement ses rôles et fonctions familiaux) et lorsque la famille interfère avec le travail (s'absenter du travail pour soigner un enfant ou un aîné malade, être incapable de faire des heures de travail supplémentaires, de se déplacer dans le cadre du travail ou manquer de mobilité professionnelle).

Jusqu'à quel point les conflits entre le travail et la vie personnelle sont-ils un problème au Canada? Qu'a-t-on fait au juste pour améliorer la situation? Les réponses à ces questions demeurent ambiguës. Certains soutiennent que les conflits entre le travail et la vie personnelle se sont intensifiés au cours des années 1990 :

- Une proportion plus grande d'employés canadiens exercent des responsabilités accrues (p. ex., le nombre de femmes sur le marché du travail, le ménage bi-actif, les parents seuls, les employés *sandwich* [qui ont soin de leurs enfants et de leurs parents à la fois] et l'accroissement du nombre d'employés qui ont la responsabilité des soins aux aînés);
- Le marché du travail s'est transformé au cours des années 1990 (p. ex., réduction des effectifs, rajustement des effectifs et restructuration). L'avènement des technologies a contribué à nourrir le sentiment d'insécurité lié à emploi, augmenté les exigences du travail et rendu moins claires les limites entre le travail de la famille.

D'autres affirment que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est devenu plus facile à atteindre. Les tenants de cette opinion prétendent que les organisations ont beaucoup progressé de ce point de vue parce qu'elles reconnaissent l'importance de recruter des employés et de garder ceux qui sont en place et que leurs attitudes à l'égard du travail changent. De tels changements, soutiennent-ils, ont motivé les organisations à créer des milieux de travail plus souples et plus favorables à la famille, dans le but de garder et de stimuler leurs principaux employés ainsi que d'atteindre leurs objectifs stratégiques.

En ce nouveau millénaire, le gouvernement canadien, les employeurs, les employés et les ménages doivent faire face à un même défi : que faire pour aider les Canadiens et les Canadiennes à concilier leurs responsabilités professionnelles et leur désir d'avoir une qualité de vie personnelle? Certes, d'autres efforts doivent être déployés pour améliorer les lieux de travail et les stratégies gouvernementales afin de venir en aide aux travailleurs canadiens et aux familles [Scott, 2000]. Ce projet de recherche est un premier pas dans cette direction.

L'avant-propos du présent rapport explicite les grands objectifs de ce projet de recherche. Ce rapport vise quatre objectifs généraux :

1. Fournir au lecteur des renseignements de base pertinents sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle;

2. Exposer les grandes lignes de la méthodologie adoptée dans le cadre de ce projet;

3. Décrire l'échantillon du sondage de 2001;

4. Examiner comment des facteurs clés tels que le temps consacré à l'emploi, aux travaux domestiques, au soin des enfants ainsi qu'aux responsabilités qui s'y rattachent ont évolué au fil des ans.

Plus précisément, le rapport répond aux questions suivantes :

- Qui sont les participants au sondage sur le conflit entre le travail et la vie personnelle réalisé par Santé Canada en 2001?
- À quels types d'exigences et de responsabilités (professionnelles et personnelles) ces personnes sont-elles confrontées?
- Comment le temps consacré à un emploi a-t-il changé au cours de la dernière décennie?

6 Dans le présent document, le terme « travail » désigne un emploi rémunéré.

- Comment le temps consacré à des activités personnelles a-t-il changé au cours de la dernière décennie?
- Comment les formules de travail non conventionnelles ont-t-elles changé au cours de la dernière décennie?
- Dans les familles canadiennes, qui assume la responsabilité principale des soins aux enfants et aux aînés? Est-ce que la responsabilité des soins aux enfants a changé au cours de la dernière décennie?
- Quelle incidence le sexe, le type d'emploi, la garde de personnes à charge et le secteur d'emploi ont-ils sur le type d'exigences professionnelles et personnelles auxquelles doivent répondre les travailleurs canadiens?
- Jusqu'à quel point les résultats obtenus dans cet échantillon peuvent-ils être généralisés à toute la population canadienne?

Échantillon

Dans le cadre de cette étude, on a constitué un échantillon composé d'employés canadiens qui travaillent dans le secteur public (gouvernements fédéral et provinciaux, administrations municipales), le secteur privé et des organismes sans but lucratif (aux fins de ce sondage, il s'agit d'organisations issues des domaines des soins de santé et de l'éducation). Toutes les personnes qui font partie de cet échantillon travaillent pour des organisations comptant plus de 500 employés.

Au total, 100 organisations de 500 employés et plus ont participé à l'enquête (soit 3,4 % des organisations identifiées dans la base de sondage en entier) dont 40 proviennent du secteur privé, 22 du secteur public et 38 sont des organismes sans but lucratif. L'échantillon est constitué d'entreprises privées du secteur des télécommunications, de la haute technologie, de la vente au détail, du transport, de l'industrie pharmaceutique, des services financiers, du divertissement, des ressources naturelles et de la fabrication. En ce qui a trait au secteur public, 7 administrations municipales, 7 ministères provinciaux et 8 ministères ou organismes fédéraux ont participé à l'enquête. Quant aux organismes sans but lucratif, l'échantillon comprend 15 établissements hospitaliers ou conseils régionaux de santé, 10 conseils scolaires, 8 universités et collèges et 5 « autres » organismes qui entrent dans la catégorie d'organismes sans but lucratif ou de services publics en général (p. ex., services sociaux, œuvres de charité, services de protection).

Au moment de procéder à l'analyse des données, nous avions reçu 31 571 réponses utilisables fixant le taux de réponse à environ 26 %. Ce taux de réponse est acceptable étant donné la durée du sondage (il fallait de 30 à 60 minutes pour y répondre) et l'impossibilité d'envoyer une note de rappel aux participants du sondage. La répartition de l'échantillon s'est faite de la façon suivante :

- Un peu moins de la moitié des répondants (46 %) travaillent dans le secteur public. Une personne sur trois est employée par un organisme sans but lucratif et 20 % par des entreprises du secteur privé;
- Un peu plus de la moitié d'entre elles sont des femmes (55 %);
- Un peu moins de la moitié des répondants (46 %) occupent des postes de gestion et professionnels, 40 % des postes non professionnels (p. ex., travail de bureau ou administratif, vente au détail, production) et 14 % des postes techniques. La majorité des répondants qui occupent des postes techniques sont des hommes (67 %) tandis que la majorité des femmes (73 %) occupent des postes non professionnels.
- Un peu plus de la moitié des répondants (56 %) ont la garde de personne à charge. Les autres, soit 44 %, n'en ont aucune.

Profil démographique des répondants

Le sondage de 2001 est représentatif quant aux aspects suivants : âge, région, taille de la collectivité, type de travail, scolarité, revenu personnel, revenu du ménage et situation financière du ménage. À bien des égards, les caractéristiques démographiques de l'échantillon correspondent aux données nationales et laissent supposer que les résultats de ce sondage peuvent être généralisés. On estime qu'environ la moitié des répondants masculins et féminins sont considérés comme des travailleurs du savoir ayant fait des études avancées. La majorité bénéficie de deux revenus d'emploi à temps plein et dit vivre confortablement (mais pas dans le luxe). Les répondants qui ont déclaré faire partie d'une famille traditionnelle, où l'homme est le soutien de famille, constituent la minorité (5 % de l'échantillon total et 11 % de l'échantillon d'hommes) et ils sont moins nombreux que les parents seuls. En général, dans les familles traditionnelles, ce sont les hommes occupant des postes de gestion ou professionnels hautement rémunérés qui sont le soutien de famille. Cela laisse supposer que ce profil familial se limite aux ménages qui ont des revenus importants.

L'échantillon contient un nombre important d'employés dont le travail et la vie personnelle risquent d'entrer en conflit. L'âge moyen des répondants est 42,8 ans. À cet âge, les travailleurs ont atteint la mi-carrière ou arrivent à un stade de leur vie où l'avancement professionnelle est rapide, où les enfants qui ont atteint l'âge adulte vivent encore sous leur toit et pendant laquelle s'opère une transition sur le plan du développement adulte. À chacun de ces stades, les adultes subissent plus de stress et s'acquittent de responsabilités personnelles et professionnelles plus grandes. Trois quarts des personnes sondées sont actuellement mariées ou vivent en union libre. De cette proportion, 69 % font partie de ménages bi-actifs, 11 % sont des parents seuls et 12 % vivent dans les milieux ruraux. Une personne sur trois effectue du travail de bureau ou administratif, le niveau de scolarité est moins élevé (moins grande mobilité d'emploi), et le revenu personnel et le revenu du ménage sont plus bas. Un quart des répondants ont indiqué que leur budget était serré; 29 % gagnent moins de 40 000 $ annuellement et un peu plus du quart ont déclaré que le revenu total du ménage était en-deçà de la moyenne canadienne. Un tiers des répondants ont dit avoir interrompu leurs études à la fin du secondaire ou avant.

On a remarqué un certain nombre de différences démographiques et socioéconomiques selon le sexe. D'une part, les hommes faisant partie de l'échantillon sont en général un peu plus âgés que les femmes; ils sont plus susceptibles d'occuper des postes de gestion ou techniques et d'être mariés (notamment les hommes détenant des postes de gestion ou professionnels et les hommes responsables de la garde de personnes à charge), ainsi que d'avoir poursuivi des études universitaires et de gagner plus de 60 000 $ annuellement. D'autre part, les femmes sondées effectuent plus souvent du travail de bureau et administratif et elles sont plus susceptibles de gagner moins de 40 000 $ par année. Selon des données collectées, les femmes qui exercent des fonctions de gestion, professionnelles et techniques sont pour la plupart plus scolarisées que leurs collègues masculins. Or, là où on a recueilli des données sur la scolarité, on a constaté que les répondantes gagnaient moins d'argent que les hommes. Cela porte à croire que les femmes qui travaillent dans de grandes entreprises n'ont pas encore atteint l'égalité avec leurs collègues masculins.

Les données révèlent également qu'il existe une étroite corrélation entre le statut socioéconomique et le type de travail. En général, les répondants occupant des postes non professionnels étaient plus susceptibles d'avoir interrompu leurs études à la fin du secondaire ou avant, de gagner de plus faibles revenus et de gérer un budget familial serré. Par contre, les gestionnaires et les professionnels masculins et féminins étaient plus susceptibles de détenir un diplôme d'études universitaires, d'avoir un revenu familial d'au moins 100 000 $ par année et de déclarer n'avoir aucune préoccupation financière. Les hommes et les femmes qui occupent des postes techniques ont en général achevé des études collégiales. Le revenu personnel et le revenu du ménage correspondent à ceux des travailleurs non professionnels.

Finalement, les répondants qui ont la garde de personnes à charge se distinguent singulièrement des autres de diverses façons, et bon nombre de ces différences ont un rapport avec le sexe. Les répondants qui assument la garde de personnes à charge ont en moyenne deux ans de plus. En général, ils ont révélé gérer un budget serré, et ce même si le revenu du ménage est sensiblement le même que celui des répondants qui n'ont pas cette responsabilité. Par comparaison aux femmes, il y a plus d'hommes mariés qui assument la garde de personnes à charge. Par comparaison aux femmes qui ont la garde de personnes à charge, les autres femmes ont un niveau de scolarité plus élevé (45 % ont un diplôme universitaire comparativement à 35 %). Cette particularité n'a pas été notée chez les hommes. Ces résultats laissent supposer que :

- La garde de personnes à charge peut accroître la pression financière sur les ménages;
- Les professionnelles canadiennes remettent à plus tard la naissance d'un enfant parce qu'elles souhaitent plutôt mettre l'accent sur leur carrière.

Répondants qui ont la garde de personnes à charge

La majorité des employés compris dans l'échantillon assument des responsabilités non professionnelles. De cette majorité, 70 % sont des parents (2,1 enfants par famille en moyenne); 60 % ont soin d'aînés (une personne est responsable de 2,3 aînés en moyenne); 13 % ont la garde de parents handicapés, et 13 % voient aux besoins d'enfants et d'aînés à la fois (cette situation est notamment celle de la « génération sandwich »). Les données ci-dessus correspondent étroitement aux données nationales émises par Statistique Canada et par l'Institut Vanier, et elles laissent supposer qu'il est possible de transposer les résultats de ce sondage à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens employés par de grandes organisations.

Il n'y a aucune corrélation entre le type ou le secteur de travail et la garde de personnes à charge. Toutefois, ces responsabilités diffèrent considérablement lorsqu'il s'agit du sexe. Les hommes compris dans l'échantillon étaient plus nombreux que les femmes à être parents (77 % des hommes ont des enfants comparativement à 65 % chez

les femmes). Si on examine de plus près ces données, on peut dire que cette différence entre les deux sexes quant au statut de parent découle du fait que les femmes qui occupent des postes professionnels ou techniques ont moins tendance à avoir des enfants que les femmes qui occupent des postes non professionnels. Ces disparités sont inexistantes chez les hommes interrogés. En fait, ces hommes ont tendance à avoir plus d'enfants que les hommes qui exercent un travail non professionnel. Pour quelles raisons les femmes qui occupent des postes professionnels ou techniques sont-elles moins disposées à avoir des enfants? Selon les données, la maternité et l'avancement professionnel seraient jugés incompatibles par les femmes professionnelles. Un peu moins de la moitié des répondantes qui ont des emplois de gestion ou professionnels ont reconnu ne pas avoir fondé une famille à raison de leur carrière et avoir eu moins d'enfants à cause des exigences de leur travail.

Bien qu'on soit tenté de conclure que les organisations doivent faire preuve de plus de sensibilité et mieux aider les femmes professionnelles à concilier le travail et la vie professionnelle, les données laissent supposer que des changements doivent aussi survenir à la maison. À titre d'exemple, les responsabilités liées au soin des enfants n'ont aucun rapport avec le type de travail. Une majorité d'hommes et de femmes compris dans les échantillons de 1991 et de 2001 avouent qu'au sein de leur famille, la conjointe est principalement responsable du soin des enfants. Par ailleurs, la majorité des hommes et des femmes qui font partie du présent échantillon et qui poursuivent tous les deux une carrière (p. ex., la femme occupe un poste professionnel) sont aussi de cet avis. En d'autres mots, les professionnels mariés à des femmes professionnelles n'assument généralement pas plus de responsabilités à la maison que les professionnels mariés à des femmes qui occupent des emplois moins exigeants. Peut-être qu'un plus grand partage des responsabilités liées à l'éducation des enfants aurait pour effet de faciliter le choix d'être à la fois femme de carrière et mère.

Bien que dans l'esprit de bon nombre d'hommes, prendre soin des enfants demeurent une responsabilité inhérente à la femme, les données recueillies tendent à démontrer qu'ils ont habituellement un point de vue différent quant aux soins aux aînés. De plus, malgré le fait que la majorité des femmes prétendent qu'elles sont les premières responsables des soins aux aînés, certaines reconnaissent néanmoins que cette responsabilité est partagée avec leur famille ou que le conjoint l'assume totalement. Par contre, elles ne sont pas de cet avis en ce qui concerne le soin des enfants. La plupart des hommes compris dans l'échantillon croient que, par comparaison au soin des enfants, les soins aux aînés sont une responsabilité partagée par la famille.

Caractéristiques du travail

Que sait-on des milieux de travail des répondants au sondage (et par extension, des milieux de travail des Canadiennes et des Canadiens qui travaillent pour de grandes organisations)? La moitié de ces travailleurs font partie d'un syndicat. Une personne sur trois supervise le travail d'autrui et les exigences liées aux fonctions de supervision sont considérables puisque l'étendue des responsabilités du superviseur est très large (une moyenne de 20 subordonnés immédiats). L'étendue des responsabilités a augmenté de façon importante depuis le sondage de 1991 (une moyenne de 6 subordonnés immédiats), ce qui concorde avec le fait que de nombreux postes de gestion ont été supprimés au moment de la restructuration des organisations. Ces données laissent supposer que la stratégie de réorganisation retenue a eu pour effet d'accroître la charge de travail du superviseur qui est resté en place. Malgré les perturbations des années 1990, les données recueillies au cours du sondage de 2001 indiquent que la majorité des employés canadiens respectent un engagement à long terme envers leur employeur. En moyenne, les répondants au sondage travaillent pour le même employeur depuis 13,9 années. Malheureusement, les données semblent indiquer qu'on accorde peu d'importance à la formation continue et à l'avancement professionnel, car, en moyenne, les participants occupent leur poste actuel depuis 7,3 années. De plus, les gros employeurs ne consacrent pas suffisamment de ressources à l'avancement professionnel.

En outre, bien que les questions touchant le travail et la vie professionnelle préoccupent les employés de plus en plus, les données tendent à démontrer que les employeurs n'y sont pas suffisamment sensibles. La plupart des employés au Canada font partie d'un ménage bi-actif et ont la garde de personnes à charge (soin des enfants, des aînés ou des deux à la fois). Or, dans ce contexte, ils doivent aménager leurs horaires de différentes façons. Malheureusement, selon les données, la majorité des répondants des échantillons de 1991 et de 2001 avaient des horaires de travail « habituels » (p. ex., très peu de souplesse quant aux heures d'arrivée et de départ ainsi qu'au choix du lieu de travail). La proportion des répondants qui bénéficient de formules de travail favorisant leur vie professionnelle et personnelle (horaires variables, télétravail) n'a pas changé au cours de la dernière décennie et stagne à un niveau relativement bas (environ 20 % des participants ont des horaires variables et 1 % effectuent du télétravail). De fait, il semble que pour de nombreux employés canadiens, les horaires de travail se sont détériorés depuis les dix dernières années, car la proportion d'employés soumis à des horaires de travail fixes va en augmentant, et ces

derniers sont de plus en plus déchirés par des conflits entre le travail et la vie personnelle (p. ex., quart alternant, quart fixe, formule de travail inhabituelle).

Les données montrent également qu'il existe des disparités au sein du marché du travail quant à l'accès à des formules de travail souples. De plus, les personnes qui ont besoin de faire appel à ce genre de formule de travail (p. ex., parents et employés responsables de la garde de personnes à charge) n'y ont pas accès. Malgré tout ce qui se dit à propos du milieu de travail « favorable à la famille » et de l' « employeur de qualité », on pourrait soutenir que de nombreuses grandes organisations entretiennent toujours le « mythe du cloisonnement du travail et de la vie personnelle » quand il s'agit de la gestion des affaires, omettant ainsi d'harmoniser les réalités du monde du travail à celles de la vie personnelle.

Curieusement, quoique peu de répondants fassent du télétravail, 12 % pratiquent ce qu'il convient d'appeler du *télétravail de guérilla* (ou du travail à domicile non structuré). Ces données tendent à démontrer que le travail à domicile est tout à fait possible (p. ex., le travail peut s'accomplir hors des lieux de travail habituels) et que des employés souhaitent se prévaloir de ces formules de travail. Les résultats montrent que c'est sur le plan organisationnel que se situent les difficultés qui freine l'essor du télétravail. En général, ce sont les employés du secteur privé et ceux qui n'ont pas la garde de personnes à charge qui pratiquent le télétravail de guérilla. Cette constatation est intéressante du fait qu'elle s'oppose à la perception qu'ont les gens relativement aux employés qui travaillent à domicile parce qu'ils n'ont pas à faire garder leurs enfants.

Finalement, il est intéressant de noter qu'un participant sur trois aménage son horaire de travail dans le but de partager avec son partenaire le soin des enfants (p. ex., effectuer un quart de travail à des heures différentes de celles de son partenaire pour ne pas avoir à faire garder les enfants). Cette stratégie, co mmunément appelée « *horaires décalés* », est principalement utilisée par les hommes qui occupent des postes de gestion ou professionnels et qui ont la garde de personnes à charge, car cela les aide à atteindre l'équilibre entre le travail concurrentiel et les exigences familiales. Tandis que cette formule peut être avantageuse pour les enfants, on connaît peu de choses quant à ses effets sur les relations de couple et les conflits entre le travail et la vie personnelle.

Exigences du travail

Les données sont claires : une proportion importante de Canadiennes et de Canadiens employés par de grandes organisations font régulièrement des heures de travail supplémentaires. Voici les principales observations qu'on peut tirer de ces données :

- Les employés font plus souvent des heures de travail supplémentaires non rémunérées que rémunérées;
- Le temps consacré mensuellement à l'accomplissement de travail supplémentaire à domicile et à faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées dépasse largement et de façon importante les heures de travail supplémentaires rémunérées ;
- Les employés consacrent à leur employeur un nombre considérable d'heures supplémentaires non rémunérées (environ cinq jours par mois);
- Bien que les différents types d'employés effectuent sensiblement le même nombre d'heures de travail supplémentaires non rémunérées (les gestionnaires et les professionnels ont tendance à faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées plus fréquemment comparativement aux non-professionnels), un pourcentage important de l'ensemble des répondants font des heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées;
- Un bon nombre d'employés se déclarent incapables de dire « non » à une demande de travail supplémentaire (p. ex., ils ont peu de contrôle sur les heures de travail);
- Il semble que ce soit dans les organismes sans but lucratif que les exigences liées au heures de travail supplémentaires soient les plus grandes;
- Par comparaison aux femmes, les hommes semblent subir beaucoup plus de pression de la part de leur employeur quant à l'accomplissement d'heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées. Cela porte à croire que les attentes des organisations à l'égard des employés ou les exigences que s'imposent les employés eux-même diffèrent selon le sexe;
- Depuis les dix dernières années, le nombre d'heures de travail supplémentaires non rémunérées a augmenté considérablement.

Accroissement des exigences liées au travail au cours des années

Une comparaison des données compilées en 1991 et en 2001 tend à démontrer que les travailleurs consacrent plus de temps au travail depuis les dix dernières années. Tandis qu'en 1991, une personne sur dix travaillait au moins 50 heures par semaine, aujourd'hui ce rapport est de un sur quatre. Au cours de cette même période, le pourcentage d'employés qui travaillaient de 35 à 39 heures par semaine a diminué de 48 % à 27 %. On a observé cet accroissement des heures de travail dans toutes les catégories et tous les secteurs d'emplois.

En ce qui a trait aux heures consacrées au travail et aux heures de travail supplémentaires, on a remarqué que depuis la dernière décennie, il est de plus en plus difficile pour les employés canadiens (notamment les gestionnaires et les professionnels) de répondre aux attentes de leur emploi pendant les heures normales de travail. Il semble que les personnes employées par de grandes organisations aient tenté de répondre aux exigences grandissantes en faisant des heures supplémentaires ou en accomplissant du travail à domicile. Il est nécessaire de mener d'autres enquêtes afin de comprendre pourquoi les exigences du travail se sont accrues au cours de la dernière décennie. Parmi les explications possibles tirées des données, notons :

- L'*anorexie* organisationnelle (réduction des effectifs — notamment au niveau des cadres moyens — implique qu'il n'y a pas suffisamment d'employés pour accomplir le travail et pas suffisamment de gestionnaires pour élaborer des stratégies et planifier);
- La culture de l'entreprise (si un employé ne fait pas d'heures supplémentaires ou s'il n'accomplit pas de travail à domicile, il n'obtiendra pas d'avancement professionnel et perdra son emploi si des mesures de réduction des effectifs sont appliquées);
- L'utilisation accrue des technologies (des données collectées dans d'autres segments du sondage viennent appuyer partiellement cette hypothèse);
- La concurrence mondiale (étendue des heures de travail en vue d'accomplir du travail dans d'autres fuseaux horaires; concurrence accrue et désir de maintenir les coûts à un bas niveau, incitation des employeurs à embaucher le plus petit nombre d'employés possible pour réaliser les activités de l'organisation;
- Les changements surviennent tellement rapidement que de nombreuses organisations ne sont plus en mesure de planifier et de cerner les priorités. Lorsque l'organisation gère une crise, la charge de travail s'accroît (des données collectées dans d'autres segments du sondage viennent appuyer partiellement cette hypothèse);
- Les employés craignent de ne pas « être perçus comme des collaborateurs » et appréhendent les conséquences :
  - les non-professionnels peuvent craindre de perdre leur emploi s'ils ne font pas d'heures supplémentaires;
  - les professionnels peuvent craindre de voir leur carrière plafonnée s'ils ne font pas d'heures supplémentaires.

Finalement, il faut noter que le rapport entre les heures de travail, la surcharge de rôle, les conflits entre le travail et la vie personnelle, l'épuisement, ainsi que les problèmes de santé physique et mentale laisse supposer qu'il est impossible de tenir de telles charges de travail sur une longue période de temps.

Exigences du travail ne favorisant pas l'équilibre (notamment en ce qui a trait aux déplacements exigés par le travail et aux heures de travail supplémentaires)

Les données suggèrent que les grandes organisations entretiennent toujours le « mythe du cloisonnement du travail et de la vie personnelle ». Une grande proportion des employeurs s'attendent à ce que leurs employés délaissent leur famille pour travailler les soirs de semaine et de week-ends si leur travail l'exige, et bien des employés se sentent incapables de refuser des heures de travail supplémentaires. Un peu plus d'une personne sur trois quitte la maison pour se rendre au travail en moyenne 3,1 soirs par mois. Une personne sur trois doit consacrer une partie de ses soirées du week-end (25 %) au travail à l'extérieur de la maison. Un autre tiers des répondants ont des emplois qui obligent à faire la navette environ deux jours par mois d'un lieu de travail à un autre. Finalement, une personne sur six se déclare incapable de refuser de faire des heures de travail supplémentaires si on le lui demande. Une proportion additionnelle de participants (37 %) ont indiqué qu'ils étaient en mesure de refuser « occasionnellement » de faire des heures de travail supplémentaires.

Quelles sont les personnes qui exercent les emplois les plus exigeants?

Les conclusions du sondage tendent à démontrer que ce sont les hommes, les gestionnaires, les professionnels et les employés qui travaillent au sein d'organismes sans but lucratif qui ont les emplois les plus exigeants. Les données présentées ci-dessous appuient clairement l'idée que les hommes, par comparaison aux femmes, font un travail plus exigeant. En général, les hommes (peu importe le secteur d'emploi, le type de travail, la garde de personnes à charge) passent plus d'heures chaque semaine dans un emploi rémunéré que les femmes (44,1 heures contre 40,6 heures); exécutent plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées (34 % contre 28 %); exécutent plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées (55 % contre 45 %) et font plus du travail additionnel à domicile (58 % contre 43 %). En outre, ils font habituellement plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées chaque mois que les femmes (12 heures contre 10 heures) et plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées (20 heures contre 14 heures). Par ailleurs, ils doivent se déplacer pour le travail plus souvent que les femmes (ils sont plus susceptibles de s'absenter de leur domicile la semaine et le week-end).

On a constaté que les gestionnaires et les professionnels masculins et féminins avaient manifestement les emplois les plus exigeants. Ce sont ceux qui passent le plus de temps au travail chaque semaine, se déplacent le plus souvent (ils s'absentent de leur domicile en semaine et le week-end), exécutent le plus grand nombre d'heures de travail additionnel non rémunérées, accomplissent du travail additionnel à leur domicile. Il faut noter que les gestionnaires et les professionnels masculins ont notamment d'énormes charges de travail. Si on tient compte du fait que les gestionnaires et les professionnels (peu importe le sexe) font en général moins d'heures de travail supplémentaires rémunérées que les non-professionnels et les techniciens et que les organisations ont des attentes particulières à l'égard de leur personnel professionnel quant aux heures de travail, ces organisations doivent contribuer d'une façon ou d'une autre.

Il est aussi intéressant de constater que les hommes et les femmes qui travaillent dans des organismes sans but lucratif ont de lourdes charges de travail. Les données ont démontré que les hommes issus de ces organismes sont ceux qui doivent accomplir le plus grand nombre d'heures de travail supplémentaires rémunérées. En général, les femmes qui travaillent dans ce secteur se disent incapables de refuser de faire des heures supplémentaires. Habituellement, hommes et femmes de ce secteur exécutent du travail additionnel à domicile, font des heures de travail supplémentaires non rémunérées et se déplacent le week-end. Ce sont eux qui « donnent » le plus de temps à leur employeur. Il y a un rapport entre les charges de travail énormes, les compressions budgétaires et la réduction des effectifs imposées dans les secteurs de l'éducation et de la santé au cours des dernières années (p. ex., moins de personnel pour exécuter la même charge de travail). Il est à noter que les employés du secteur privé font de nombreuses heures de travail rémunérées chaque semaine. Toutefois, ils consacrent moins de temps aux déplacements et exécutent moins d'heures de travail supplémentaires.

Même si les employés qui ont la garde de personnes à charge doivent répondre à de nombreuses exigences et obligations personnelles, ils consacrent le même nombre d'heures au travail chaque semaine que leurs collègues qui n'ont pas cette responsabilité. Les données laissent supposer que les hommes et les femmes qui ont la garde de personnes à charge doivent y consacrer beaucoup plus de temps que leurs collègues qui n'ont pas cette responsabilité (p. ex., les heures de travail sont les mêmes, mais le temps consacré à des activités non professionnelles est plus grand). Par comparaison aux femmes, les hommes qui ont la garde de personne à charge effectuent un travail plus exigeant. Ils font plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées et passent plus de soirées de la semaine à l'extérieur du domicile. Le fait que les hommes consacrent plus de temps à leur travail favorise sans doute leur avancement professionnel.

Il est aussi intéressant de noter que les employés qui ont la garde de personnes à charge exécuteront habituellement du travail additionnel à la domicile. Une enquête future permettra de déterminer si cette stratégie est un moyen efficace pour aider les parents et les personnes qui assument la garde de personnes à charge à faire face aux exigences professionnelles de plus en plus grandes ou si elle exacerbe les conflits entre le travail et la vie personnelle.

Exigences domestiques

Les personnes sondées ont répondu qu'ils consacrent environ 17 heures par semaine à des activités non professionnelles. Ce nombre d'heures est considérablement moins élevé que celui qu'ils consacrent à un travail rémunéré. Il n'y a pas de rapport entre le temps consacré à des activités non professionnelles et ce secteur. Toutefois, il y en a un entre ce temps et le sexe, la garde de personnes à charge et le type de travail.

Par comparaison aux hommes, les femmes comprises dans l'échantillon passent plus de temps chaque semaine à exécuter les travaux domestiques (12,2 heures contre 10,1 heures). Toutefois, comparativement aux femmes, les hommes s'adonnent à plus d'heures de loisir chaque semaine (9,6 heures contre 8,5 heures). En général, les hommes font plus de bénévolat que les femmes (43 % contre 34 %). Cependant, il n'y a pas de corrélation entre le nombre d'heures consacrées au bénévolat (3,7 heures par semaine) et le sexe.

Les données sont claires : les employés qui ont la garde de personnes à charge doivent répondre à plus d'exigences quant à leur emploi du temps comparativement à leurs collègues qui n'ont pas une telle responsabilité. Ils passent deux fois plus de temps à des activités non professionnelles (23 heures contre 10 heures) et 3 heures de moins à des activités de loisir chaque semaine. Les ménages qui ont la garde de personnes à charge consacrent plus de temps chaque semaine au travail et aux activités non professionnelles que les ménages qui n'ont pas à s'acquitter de telles obligations (environ 110 heures contre 90 heures). Dans cet échantillon, il semble qu'on consacre beaucoup plus de temps aux enfants qu'au soin des aînés (10,8 heures contre 5,3 heures).

À l'issue de cette recherche, on a tiré une conclusion importante : de nos jours, le rapport entre le « fournisseur de soins » et le sexe est beaucoup moins important. Historiquement, les recherches ont démontré que les femmes consacraient plus de temps au soin des enfants que les hommes, ce qui n'est pas le cas dans la présente recherche, car les mères et les pères consacrent essentiellement le même nombre d'heures chaque semaine à avoir soin des enfants (11,1 heures pour les mères contre 10,5 heures pour les pères). Dans le cas des hommes et des femmes responsables des soins aux aînés, la situation est semblable à celle qui a été mentionnée précédemment, c'est-à-dire que les deux consacrent à peu près autant de temps à fournir des soins aux aînés (4,6 heures par semaine pour les femmes contre 5,2 heures par semaine pour les hommes).

Selon les données recueillies, l'arrivée de la femme sur le marché du travail a eu des répercussions profondes sur la répartition des tâches à la maison. Le fait qu'on n'a pas observé de différences importantes liées au sexe relativement aux nombres d'heures passées à prendre soin des enfants est sans doute imputable à la diminution du temps que consacrent les parents aux activités familiales et à l'augmentation des heures de travail (après tout, n'y a-t-il pas que 24 heures dans une journée?). Une comparaison entre les données de 1991 et celles de 2001 vient appuyer cette conclusion. Ces données indiquent que même si les deux parents consacrent actuellement moins de temps aux activités familiales qu'auparavant, depuis la dernière décennie, cette diminution est plus marquée chez les femmes que chez les hommes (33 % contre 15 %). Voici ce qui peut expliquer ces résultats :

- Les mères ont réaménagé leur horaire parce qu'elles travaillent à l'extérieur du domicile;
- Les familles étant plus petites, les mères s'occupent des jeunes enfants durant moins d'années;
- De plus en plus d'enfants d'âge préscolaire passent du temps à l'extérieur du domicile, dans des garderies ou dans des groupes de jeu, et ce sans égard à la situation d'emploi de la mère;
- Les hommes participent de plus en plus à l'éducation de leurs enfants;
- Grâce à la technologie (p. ex., téléphones cellulaires, téléavertisseurs), les parents sont disponibles pour répondre aux besoins des enfants sans devoir être à la maison.

En d'autres mots, il n'y a pratiquement plus de différence quant au temps que consacrent le père et la mère avec les enfants. Les femmes fournissent moins d'heures de soins aux enfants et les hommes davantage, et il n'est plus nécessaire de consacrer autant de temps au soin des enfants (Bianchi, 2000. L'ouvrage présente une excellent réflexion sur cette question).

À la lecture des données, on peut prétendre que dans de nombreux ménages canadiens, hommes et femmes consacrent un nombre égal d'heures à prendre soin des enfants. Cette interprétation se fonde sur le fait que 44 % des hommes et 33 % des femmes compris dans l'échantillon croient le soin des enfants est une responsabilité familiale. Il faudra poursuivre cette recherche en vue d'approfondir cette question (p. ex. ce partage, est-il une fabrication de ce sondage? Comment les données ont-elles été collectées? Sont-elles le reflet de la nouvelle réalité des ménages canadiens? Existe-t-il un rapport entre le sexe, les types de tâches liées au soin des enfants et des aînés au sein de la famille même s'il n'en existe aucun quant aux heures consacrées aux tâches?).

Bien que des ménages canadiens aient adopté un comportement « plus sain » à l'égard du partage des soins aux enfants, il importe de noter que la répartition des responsabilités familiales n'englobe pas les travaux domestiques. Les femmes comprises dans l'échantillon consacrent beaucoup plus de temps aux travaux domestiques chaque semaine que les hommes, et ce peu importe le secteur d'emploi, le type de travail ou la garde de personnes à charge. Ces résultats tendent à démontrer

que de nombreux ménages canadiens perçoivent toujours les travaux domestiques comme des tâches inhérentes aux femmes.

Finalement, il faut souligner le fait que les répondantes qui occupent des postes de gestion ou professionnels consacrent plus de temps au soin des enfants (11,5 heures) que les femmes qui exécutent d'autres types de travail ou que leurs collègues masculins. Elles font partie de ménages qui consacrent plus d'heures chaque semaine au travail et aux activités non professionnelles (106 heures). Ces données laissent supposer que de nombreuses professionnelles canadiennes ont accepté le rôle de la « supermaman » et doivent répondre à de très fortes attentes qu'elles se sont elles-mêmes imposées afin de respecter leurs obligations professionnelles et personnelles.

Que peuvent faire les employeurs?

Selon les données recueillies, aux employeurs désireux d'aider leurs employés à atteindre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, il est suggéré de :

1. Trouver des moyens de réduire la charge de travail des employés (surtout en ce qui concerne les organismes sans but lucratif). Une attention particulière doit être prêtée à la réduction de la charge de travail chez les gestionnaires et les professionnels dans tous les secteurs d'emploi;

2. Cerner des moyens de réduire les heures que consacrent les employés aux déplacements associés au travail;

3. Reconnaître et récompenser les heures de travail supplémentaires;

4. Réduire la dépendance aux heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées;

5. Donner aux employés la possibilité de refuser de faire des heures de travail supplémentaires. Un refus ne devrait pas limiter l'avancement professionnel;

6. Rendre plus largement accessibles d'autres formules de travail dans l'organisation;

7. Considérer le perfectionnement et l'avancement professionnels selon une perspective « travail-vie personnelle ». Les employés ne devraient pas avoir à choisir entre fonder une famille et faire avancer leur carrière professionnelle;

8. Étudier les attentes liées au travail, les récompenses et les avantages selon une perspective « cycle de vie » (c'est-à-dire ce que les employés peuvent accomplir, ce qui les motive au travail et quelles sont les récompenses ou les avantages qu'ils souhaiteraient recevoir seront modifiés selon l'étape de vie où ils se trouvent).

Que peuvent faire les employés?

Les employés devraient :

9. Dire « non » aux heures de travail supplémentaires si les demandes sont irréalistes;

10. Tenter de restreindre la quantité de travail qu'ils font à leur domicile durant les soirées. S'ils décident de travailler à la maison, ils doivent être en mesure de séparer le temps consacré au travail et à la famille (p. ex., exécuter le travail une fois les enfants couchés, aménager un bureau à domicile);

11. Essayer de diminuer le nombre d'heures consacrées aux déplacements associés au travail;

12. Tirer avantage des formules de travail souples offertes par leur organisme.

Que peuvent faire les gouvernements?

Les gouvernements (fédéral, provinciaux et municipaux) doivent :

13. Ouvrir la voie au chapitre de la garde d'enfants. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les Canadiennes et Canadiens qui travaillent à composer avec la garde d'enfants (c'est-à-dire élaborer des politiques pertinentes à l'intention des parents et compte tenu d'enfants de divers groupes d'âges, déterminer les mécanismes de soutien et les mettre sur pied) ;

14. Ouvrir la voie au chapitre des soins prodigués aux aînés. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les Canadiennes et les Canadiens à composer avec le soin des aînés (c'est-à-dire élaborer des politiques pertinentes, déterminer les mécanismes de soutien et les mettre sur pied);

15. « Prêcher par l'exemple » en ce qui a trait à la disponibilité et à l'accessibilité de formules de travail souples (c'est-à-dire qu'il ne suffit pas de proposer une grande variété de formules de travail, les employés doivent sentir qu'ils peuvent se prévaloir de ces formules de travail sans se faire pénaliser);

16. Chercher des moyens de mieux sensibiliser la population canadienne à l'évolution des rôles sociaux et des responsabilités au cours des dernières décennies, les informer des changements qui s'imposent toujours et des raisons pour lesquelles ces changements surviennent (c'est-à-dire campagnes de marketing social, programmes d'éducation dans les écoles, publicité);

17. Déterminer la façon de réduire les « pénalités financières » auxquelles doivent faire face les parents (c'est-à-dire comment reconnaître concrètement les dépenses plus élevées que ces employés ont à assumer).

Chapitre 1
Introduction

Traditionnellement, le travail et la famille étaient considérés comme des domaines mutuellement exclusifs, séparés dans l'espace et selon les sexes. Les organisations avaient peu de raison de se préoccuper de la famille ou de la situation personnelle d'un employé ou encore des conséquences négatives du conflit entre vie professionnelle et vie personnelle sur leurs employés ou leur organisation. Les employés ambitieux travaillaient durant de longues heures et pouvaient facilement être déplacés selon les besoins de l'organisation. Les responsabilités familiales, comme le soin des enfants, la cuisine et l'entretien domestique étaient assumées par l'épouse et ne concernaient pas les organisations. D'importants changements démographiques, sociaux et économiques sont survenus au cours des dernières décennies, à un tel point que certains ont parlé de « révolution » du style de vie (Vanderkolk et Young, 1991). Il y a maintenant davantage (1) de ménages bi-actifs, (2) de chefs de famille monoparentale au travail, (3) de femmes au travail de tous âges, (4) de mères au travail, particulièrement des mères de jeunes enfants, (5) d'hommes directement responsables de personnes à charge, (6) de travailleurs prenant soin de parents ou de proches âgés, et (7) de travailleurs de la génération tartine, responsables à la fois de la garde d'enfants et d'aînés. La main-d'œuvre actuelle est maintenant plus âgée et d'une diversité ethnique plus grande que dans le passé.

Ces changements substantiels dans la composition de la main-d'œuvre canadienne suscitent un nouvel intérêt pour l'équilibre entre le travail et la vie familiale, les employés des deux sexes devant maintenant composer avec les responsabilités des soins à la famille et des tâches ménagères qui incombaient autrefois à la femme au foyer. De tels employés s'accommodent mal à des politiques traditionnelles uniformisées en matière de ressources humaines, qui peuvent imposer des contraintes strictes quant à l'horaire et au lieu de travail ou valoriser de longues heures de travail au détriment de la vie personnelle. En clair, l'ancien modèle de coordination du travail et de la vie personnelle, qui s'appuyait sur la division des rôles et la préséance du travail sur la vie personnelle, comme le veut le mythe du cloisonnement du travail et de la vie personnelle (Kanter, 1977), ne convient plus à la majorité de la main-d'œuvre canadienne. Les couples dont les deux partenaires travaillent ne peuvent plus compter sur la division des tâches selon le sexe quand il s'agit d'organiser le travail et la famille. Les femmes doivent de plus en plus composer avec les exigences de leur travail, ce qui limite leur rendement quand il s'agit de leur rôle dans la famille. Les hommes sont de plus en plus présents dans la famille, et il voient leurs priorités s'éloigner du travail. Cette nouvelle réalité a un effet marqué sur les attentes à l'égard de chaque membre de la famille et sur les attentes des employeurs vis-à-vis de leurs employés. Selon le U.S. Bureau of National Affairs,

> *ce n'est pas de prendre soin de parents âgés, d'enfants ou des deux qui est une réalité nouvelle, c'est de le faire tout en menant une carrière qui l'est* (BNA, 1988, p. 7).

Malheureusement, même si ce problème a retenu l'attention des médias et qu'il est largement répandu[7], nombreux sont les pères et les mères au travail qui ont dû faire face à un stress croissant pour équilibrer les exigences du travail et de la famille, et ce sans aide ou soutien extérieur. Comme cela arrive souvent dans les périodes de transition, les changements de comportement devancent l'évolution des structures sociales et organisationnelles. Tel est le cas, de nos jours, des parents qui travaillent et prennent soin d'aînés et d'autres personnes à charge dans un monde qui reste insensible à la lourde tâche qu'ils doivent assumer.

L'examen des faits porte à croire que tant les gouvernements que les employeurs ont été lents à réagir à l'évolution des pressions sociales et économiques qui s'exercent sur les travailleurs canadiens et leurs familles (Scott, 2000). En l'absence de politiques gouvernementales et de pratiques organisationnelles pour leur venir en aide, les familles ont dû répondre aux exigences de leur emploi au détriment de leurs obligations familiales et de leur propre bien-être. Il en a résulté un accroissement du conflit entre le travail et la vie personnelle et une hausse du stress (Scott, 2000).

7 Au cours de la dernière décennie, un grand nombre d'études ont permis de constater que les Canadiennes et les Canadiens ont de la difficulté à concilier travail et vie personnelle (MacBride-King, 1990; Duxbury et al., 1991; Higgins et al., 1992; Lero et al., 1993; Akyeampong, 1997; Johnson et al., 1997; Duxbury et Higgins, 1998; Duxbury et al., 1999; MacBride-King et Bachman, 1999).

Les difficultés à concilier le travail et la vie personnelle ont été exacerbées par une dilution des responsabilités, chaque partie du système croyant que c'était le problème d'une autre. Les gestionnaires estiment ainsi que c'est le problème du travailleur, les hommes pensent que c'est celui des femmes, et les parents âgés ou ceux qui ne sont pas parents estiment que c'est le problème des jeunes parents. Les milieux de travail agissent comme si les femmes étaient toujours à la maison pour s'occuper des enfants et de la maison. Les gouvernements, les législateurs et les décideurs ont réagi timidement à l'évolution du monde du travail. Dans le cadre d'une étude réalisée par le gouvernement américain il y a plus d'une décennie, il était mentionné que les

> *politiciens avaient été nombreux à parler de la famille, mais que peu d'entre eux avaient fait leur priorité de questions cruciales comme le soin des enfants, la sécurité d'emploi, les congés pour obligations familiales et la flexibilité des horaires de travail (BNA, 1989, p. 5).*

En ce début de millénaire, les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les familles du Canada doivent relever le même défi — trouver comment aider les Canadiens et les Canadiennes à concilier leur travail et leur désir d'avoir une vie significative à l'extérieur du travail. Il est clair qu'il faudra faire davantage pour faire évoluer le monde du travail et les stratégies gouvernementales pour aider les familles et les travailleurs canadiens (Scott, 2000). La présente initiative de recherche, souhaitons-le, est un pas dans cette direction.

1.1 Objectifs de recherche du Rapport 1

Les grandes orientations de cette initiative de recherche ont été définis dans l'avant-propos de ce rapport. Voici maintenant les objectifs généraux du Rapport 1 :

1. Fournir au lecteur de la documentation pertinente sur la question du conflit entre travail et vie personnelle.

2. Souligner la méthodologie de recherche employée dans l'étude.

3. Décrire l'échantillon de l'enquête réalisée en 2001.

4. Étudier comment les principaux facteurs comme le temps consacré au travail, aux tâches domestiques et au soin des enfants, ainsi que la garde des enfants et de personnes âgées a changé au fil des ans (objectif de recherche nº 1).

   Plus précisément, ce rapport se veut de répondre aux questions suivantes :

   - Qui sont les participants au sondage sur le conflit entre le travail et la vie personnelle réalisé par Santé Canada en 2001 ?
   - À quels types d'exigences et de responsabilités (professionnelles et personnelles) ces personnes sont-elles confrontées ?
   - Comment le temps consacré à un emploi rémunéré a-t-il changé au cours de la dernière décennie ?
   - Comment le temps consacré à des activités personnelles a-t-il changé au cours de la dernière décennie ?
   - Comment les formules de travail non conventionnelles ont-elles changé au cours de la dernière décennie ?
   - Dans les familles canadiennes, qui assume la responsabilité principale des soins aux enfants et aux aînés ? Est-ce que la responsabilité des soins aux enfants a changé au cours de la dernière décennie ?
   - Quelle incidence le sexe, le type d'emploi, la garde de personnes à charge et le secteur d'emploi ont-ils sur le type d'exigences professionnelles et personnelles auxquelles doivent répondre les travailleurs canadiens ?
   - Jusqu'à quel point les résultats obtenus dans cet échantillon peuvent-ils être généralisés à toute la population canadienne ?

Chapitre 2

Ouvrir la voie : Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant les années 1990

Ce chapitre du rapport vise à situer la recherche dans son contexte. Nous présentons d'abord quelques définitions pertinentes, suivies d'une réflexion sur la pertinence de traiter du conflit entre travail et vie personnelle pour le Canada et sa population. Nous explorons ensuite les motifs qui nous incitent à étudier le conflit entre travail et vie personnelle :

- Au cours des années 1990, des changements démographiques, sociaux et économiques ont accru le pourcentage de travailleurs canadiens susceptibles de vivre les effets du conflit entre travail et vie personnelle.
- Le recrutement et la rétention des travailleurs du savoir sont liés à la capacité d'une organisation d'adopter des pratiques exemplaires pour assurer l'équilibre entre travail et vie personnelle.

2.1 Qu'est-ce que le conflit entre le travail[8] et la vie personnelle ?

Nous jouons tous de nombreux rôles : employé, patron, subordonné, conjoint, parent, enfant,sœur ou frère, proche, ami et membre d'une collectivité. Chacun de ces rôles a ses exigences, ce qui requiert du temps, de l'énergie et des engagements à remplir. Le conflit entre travail et famille ou entre travail et vie personnelle[9] survient lorsque les exigences cumulatives de ces nombreux rôles professionnels et personnels sont incompatibles à certains égards de sorte que la participation à un rôle nuit à la réalisation d'un autre rôle[10].

Le conflit entre travail et vie personnelle fait l'objet de recherches depuis plusieurs décennies. Le paradigme de recherche a toutefois évolué au fil des ans :

- Durant les années 1970, la recherche témoignait d'une préoccupation au sujet du cloisonnement entre le travail et la famille.
- Durant les années 1980, les travaux étaient surtout axés sur l'interaction entre les expériences (positives et négatives) vécues au travail et dans la famille.
- Par la suite, des travaux de recherche ont exploré les interactions et l'interconnectivité entre le travail, la famille et la vie communautaire (Scott, 2000).

À l'heure actuelle, le concept de conflit entre le travail et la vie personnelle comprend :

- La surcharge de rôles – avoir trop de choses à faire et pas assez de temps pour les faire.
- L'interférence de la famille dans le travail : les responsabilités familiales nuisent au rendement au travail (par exemple, un enfant malade retient le parent à la maison ou des conflits familiaux nuisent à la concentration au travail).
- L'interférence du travail dans la famille : les responsabilités et exigences professionnelles rendent difficiles pour un travailleur de s'acquitter de ses responsabilités familiales (par exemple, de longues heures de travail rémunéré qui empêchent d'assister à une activité sportive d'un enfant, des préoccupations liées au travail qui ne permettent pas de participer pleinement à la vie familiale, les retombées du stress au travail sur le foyer et l'accroissement qui augmentent les conflits avec les membres de la famille).

---

8 Dans le présent document, le terme « travail » désigne un emploi rémunéré.

9 Des années 1970 au début des années 1990, les chercheurs ont étudié le conflit entre le travail et la famille. À la fin des années 1990, le terme a été remplacé par conflit entre le travail et la vie personnelle, du fait que les responsabilités personnelles des travailleurs peuvent prendre diverses formes dont les activités bénévoles ou les études, ou encore le soin des enfants ou de personnes âgées.

10 Nous utilisons parfois le terme « équilibre entre travail et vie personnelle » dans ce rapport, pour exprimer le contraire du conflit entre le travail et la vie personnelle. Cela s'explique du fait que le concept de conflit et d'équilibre est souvent vu comme un continuum. Les travailleurs qui vivent peu de conflit entre le travail et leur vie personnelle et un bon équilibre entre les deux sont à un bout du continuum, tandis que ceux qui sont aux prises avec d'importants conflits entre le travail et leur vie personnelle et un manque d'équilibre entre les deux sont à l'autre extrémité.

En ce sens, le conflit entre le travail et la vie personnelle peut être considéré à partir de deux principales composantes : les aspects pratiques associés aux horaires surchargés et aux conflits d'horaire, ainsi que la perception d'être dépassé par les événements, surchargé et stressé en raison des pressions subies dans de multiples rôles.

2.2 Pourquoi le conflit entre le travail et la vie personnelle est-il un enjeu actuel pour le Canada ?

Le terme qui décrit le mieux le marché du travail canadien durant la décennie 1990 est sans doute le terme *restriction*. La stratégie de gestion dominante employée durant cette période misait surtout sur la réduction des coûts que sur le développement de la personne. Durant cette période, la population canadienne se préoccupait plutôt de l'économie et de la préservation des emplois que de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. La décennie a été marquée par des changements de taille, les travailleurs devant se mesurer aux défis suivants :

- La transformation de la main-d'œuvre (nombre accru de femmes, plus grande diversité culturelle, vieillissement des baby-boomers).
- Une récession (au début des années 1990) suivie d'une reprise économique sans emplois.
- Les compressions gouvernementales et le rétrécissement du filet de sécurité social.
- Les taux de chômage élevés.
- Le besoin accru pour les deux parents de travailler pour conserver un niveau de vie « décent ».
- La dégradation de la qualité des emplois et l'accroissement du travail non typique.
- L'automation grandissante des méthodes de travail.
- L'évolution des attentes au sujet des heures de travail.

Si ces changements exigent que les travailleurs et les gestionnaires pensent et agissent différemment, ils constituent aussi des occasions de mener une réflexion prospective qui permettrait aux employeurs et aux gouvernements de faire les choses différemment.

Les sections qui suivent présentent un bref aperçu des trois forces qui ont influencé le conflit entre le travail et la vie personnelle au cours des années 1990 : les forces démographiques ou sociétales, les forces économiques et le besoin d'être perçu comme une organisation dotée de « pratiques exemplaires ».

2.2.1 Les forces démographiques ou sociétales

Une hausse du pourcentage de la population à risque de vivre un conflit entre le travail et la vie personnelle

Le visage de la main-d'œuvre canadienne s'est transformé radicalement au cours des dernières décennies. Les changements démographiques et sociaux qui ont été reliés, dans la documentation, à l'accroissement du conflit entre le travail et la vie personnelle sont décrits ci-après.

Un nombre accru de femmes dans la population active canadienne

On ne peut faire l'historique du conflit entre le travail et la vie personnelle sans mentionner la participation croissante des Canadiennes à la population active ainsi que son corollaire, la famille bi-active. Entre 1977 et 1996, la proportion féminine de la population active est passée de 43 % à 57 %. En 1998, 58 % des femmes de plus de 25 ans avaient un travail rémunéré à l'extérieur du foyer (Statistique Canada, janvier 1999). En 1998, les femmes représentaient 45 % de l'ensemble de la population active canadienne.

Un nombre accru de mères dans la population active canadienne

Pour les mères (particulièrement de jeunes enfants), la croissance des taux de participation à la population active n'a jamais été aussi rapide. Entre 1976 et 1998, la participation à la population active des mères d'enfants de moins de 3 ans a doublé, passant de 32 % à 64 % (Institut Vanier, 2000). Durant la même période, le taux de participation des mères d'enfants de 6 à 15 ans est passé de 50 % à 70 %. En 1998, deux-tiers des mères de jeunes enfants au Canada (soit d'au moins un enfant de moins de 6 ans) faisaient partie de la population active (Scott, 2000).

Les habitudes de travail des femmes rejoignent maintenant celles des hommes

Des données récentes permettent de constater qu'au Canada les habitudes de travail des femmes s'assimilent de plus en plus à celles des hommes (Fast et de Pont, 1997). Traditionnellement, les femmes quittaient le marché du travail quand elles avaient des enfants. Durant les années 1990, ce n'était plus vrai pour la majorité des femmes, 55 % d'entre elles retournant au travail au cours des deux années suivant l'accouchement (Scott, 2000).

Évolution des modèles familiaux : accroissement des familles bi-actives

À l'heure actuelle, si on veut décrire la famille canadienne type, il faut plutôt parler de famille bi-active que du modèle traditionnel de l'homme soutien de famille et de la femme ménagère, car dans sept familles canadiennes sur dix, tant les hommes que les femmes travaillent à l'extérieur du foyer, comparativement à une sur trois en 1967 (Statistique Canada, 1997d).

Évolution des modèles familiaux : diminution du nombre de mères au foyer

Le pourcentage de familles dont l'un des membres reste à l'écart de la population active pour prendre soin des enfants a diminué radicalement au cours des dernières décennies. En 1976, près de 3 millions de mères restaient au foyer pour prendre soin de leurs enfants. En 1997, ce nombre était passé à 1,1 million (Statistique Canada, 2000).

Évolution des modèles familiaux : davantage de familles monoparentales

Les familles monoparentales sont aussi devenues plus nombreuses au cours des années 1990. En 1996, le nombre de familles monoparentales au Canada a atteint 1,1 million, soit une hausse de 19 % depuis 1991 et de 33 % depuis 1986 (Statistique Canada, 1997e). Même si ces statistiques comprennent des ménages ayant à leur tête aussi bien des hommes que des femmes, la monoparentalité reste largement le domaine des femmes. En 1996, les familles monoparentales dirigées par des femmes étaient quatre fois plus nombreuses que celles dirigées par des hommes (Johnson *et al.*, 2001). Les chefs de famille monoparentale sont aux prises avec des difficultés considérables quand il s'agit d'équilibrer leur travail et leur vie personnelle. Bon nombre d'entre eux doivent composer avec les exigences du travail rémunéré et les responsabilités domestiques sans l'aide ni le soutien moral d'un partenaire. Certains sont aussi aux prises avec le stress supplémentaire de difficultés financières (Statistique Canada, 1997e).

Les pères canadiens consacrent plus de temps aux tâches familiales, mais...

Même si Statistique Canada a seulement inclus le travail non rémunéré dans le recensement de 1996, selon les données disponibles, au cours des années 1980 et 1990, les hommes (particulièrement les époux et les pères chefs de famille monoparentale) consacraient plus de temps à des activités non rémunérées comme les tâches domestiques, le soin des enfants et les soins aux personnes âgées qu'il y a une décennie (Institut Vanier, 2000). L'accession des femmes au marché du travail canadien n'a pas, toutefois, entraîné de changement radical sur le plan des rôles familiaux. Dans bien des familles, le travail rémunéré de la femme reste considéré comme secondaire par rapport à son travail non rémunéré, particulièrement quand les revenus de la femme sont moindres que ceux de son conjoint (Scott, 2000). Les recherches connues (voir Hochsfield, 1989) permettent de constater que le travail rémunéré des femmes a mené à l'expansion des rôles féminins (un second quart de travail) plutôt qu'à une redéfinition des rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes :

> Les hommes ont encore beaucoup à faire avant de rattraper leurs femmes qui assument encore, et de loin, la plus grande part du travail domestique, même quand elles exercent aussi un travail rémunéré (Institut Vanier, 2000, p. 144).

De plus en plus de travailleurs canadiens ont à charge des personnes âgées

La population du Canada vieillit, influencée largement par le baby-boom des années 1950 et du début des années 1960, de même que l'effondrement de la natalité de la fin de cette décennie et du début des années 1970 (Foot, 1996). Le maintien d'un faible taux de fertilité a donné lieu à une répartition par âge caractérisée par une surreprésentation de personnes dans leurs années de vie active maximales et un déclin du nombre de jeunes adultes de 15 à 24 ans (Statistique Canada, 1997a). Il a été estimé que, d'ici 2021, 17,8 % de la population canadienne aura plus de 65 ans (Santé Canada, 2001).

Le vieillissement de la population canadienne a un certain nombre d'incidences pour le pays, dont le fait qu'un nombre croissant de travailleurs canadiens sont responsables de la garde de personnes âgées. Le recensement de 1996 a permis de constater que 15 % de la population canadienne fournissait des soins aux aînés (Scott, 2000). De son côté, l'Institut Vanier de la famille (1997) a indiqué que 66 % des aînés de plus de 75 ans comptaient sur leur famille pour les aider à faire leur ménage, la cuisine ou leurs soins personnels. Un rapport récent de Statistique Canada (1999), qui portait sur les soins aux aînés, indiquait qu'en 1996, environ 2,1 millions de Canadiens prenaient soin de membres de leur famille ou d'amis âgés. Les fournisseurs de soins (tant hommes que femmes) étaient, en moyenne, au milieu de la quarantaine. La majorité (plus des deux-tiers) d'entre eux avaient un emploi rémunéré.

Accroissement du pourcentage de Canadiens et de Canadiennes au sein de la génération tartine

Il a été prédit que le conflit entre le travail et la vie personnelle serait de plus en plus problématique au cours de la prochaine décennie, maintenant que les générations du baby-boom et de l'effondrement de la natalité doivent assumer en même temps la responsabilité d'enfants et d'aînés à charge (Scott, 2000). Les travailleurs aux prises avec cette double exigence, la « génération tartine », doivent faire face à tout un défi quand il s'agit d'équilibrer les exigences professionnelles et familiales (Institut Vanier, 1994). On a estimé qu'un Canadien sur quatre faisait partie de cette génération (Duxbury et Higgins, 1998). Johnson *et al.* (2001) ont rapporté qu'en 1996, 16 % des femmes de 25 à 54 ans et 9 % des hommes du même groupe d'âge fournissaient, sans être rémunérés, des soins à des enfants et à des aînés. Une étude menée par le Conseil canadien de développement social montre que le nombre de travailleurs faisant partie de la génération tartine augmentera au cours de la prochaine décennie, les couples canadiens retardant la formation des familles et la naissance des enfants (CCDS, 1996).

Les membres des plus petites familles ont plus d'exigences

Le déclin des taux de fertilité signifient que les familles canadiennes sont plus petites actuellement qu'il y a 30 ans. En 1995, la famille moyenne comptait 3,01 personnes, soit une baisse par rapport à 3,67 en 1971 (CCDS, 1996). Le recensement de 1996 indiquait que le nombre moyen d'enfants par famille qui vivaient à la maison était de 1,2 (Statistique Canada, 2000). Ces données, logiquement, devraient faire en sorte que les enfants, d'ici quelques décennies, seront amenés à fournir du soutien à un nombre croissant d'aînés de leur famille.

Les soins à distance aggravent le conflit entre le travail et la vie personnelle

Les défis associés au soin d'un parent ont aussi gagné en complexité du fait qu'au cours des 20 dernières années, les Canadiens sont devenus plus mobiles et que nombre d'entre eux vivent maintenant à des kilomètres des membres de leur famille et amis. En 1995, environ 44 % des Canadiens vivaient à 100 km ou plus de leurs parents (Enquête sociale générale, dans Scott, 2000).

Déclin des revenus des ménages

Entre 1991 et 1996, le revenu réel disponible par chef de famille a diminué de 0,7 % par année (CCMTP, 1997). Le revenu familial moyen a aussi baissé durant la première moitié de la décennie 1990. En 1990, le revenu familial moyen au Canada était de 57 300 $ (en dollars de 1995). En 1995, il était tombé à 54 600 $, soit une baisse de 5 % (Rashid, 1998).

Le revenu des femmes contribue davantage à la sécurité financière du ménage

Le revenu des femmes joue un rôle de plus en plus important sur le plan de la sécurité financière des ménages canadiens. Dans près de la moitié des ménages canadiens, les revenus des femmes représentent de 25 % à 49 % du revenu familial. Dans une famille sur quatre, le revenu de la femme représentait au moins la moitié du revenu familial total (Institut Vanier, 1997). Sans ces revenus, le taux de familles à faible revenu parmi les familles bi-actives aurait plus que triplé en 1996 (Statistique Canada, octobre 1998).

2.2.2 Les forces économiques

Les écrits sur la question révèlent que des facteurs économiques peuvent avoir contribué à aggraver le conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs canadiens. Ces facteurs sont décrits ci-après.

Accroissement du chômage dû à la rationalisation et à la restructuration

Vers la fin des années 1990, le climat commercial canadien était accablé par un ensemble de facteurs qui ont entraîné des taux élevés de faillite, le déclin de l'emploi et la hausse du chômage. Parmi les facteurs qui ont nui à l'économie, notons les taux d'intérêt élevés, une dépréciation du dollar canadien par rapport au dollar américain, la conclusion de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis et le ralentissement de l'économie (Stone et Meltz, 1993).

Ces changements subis par l'économie canadienne, sans compter la nécessité de soutenir la concurrence mondiale, ont amené bien des entreprises canadiennes (publiques, privées et sans but lucratif) à rationaliser et faire des coupes sombres tout au long des années 1980 et 1990. La souplesse organisationnelle était privilégiée aux dépens de la souplesse à l'égard des travailleurs (Scott, 2000). C'est alors que sont apparues les mises à pied. Le taux de chômage a été élevé durant la majeure partie de la décennie. Ce n'est que récemment que le chômage a baissé aux niveaux d'avant 1989 (Scott, 2000). L'Institut Vanier de la famille (1997) a rapporté qu'en 1994 seulement, une famille canadienne sur quatre comptait au moins une personne en chômage.

De nombreuses organisations rationalisées et restructurées ont *comprimé* le travail. Elles effectuent plus avec moins et exigent davantage des employés en poste

qui ont *survécu* à ces initiatives. Travailler plus longtemps et plus fort est devenu la norme pour de nombreux *survivants*. Comme l'a noté Arthur Donner (1999) :

> Les entreprises font un mauvais choix. Elles épuisent leurs travailleurs. La répartition actuelle des heures de travail est dysfonctionnelle pour les familles et les individus.

De telles pratiques sont associées à une baisse du moral des employés, de la sécurité d'emploi et de la satisfaction liée au travail, et elles augmentent le stress et exacerbent le conflit entre le travail et la vie personnelle.

Augmentation de formules de travail non conventionnelles

Parallèlement aux restructurations et rationalisations qui sont survenues au Canada au cours des années 1980 et 1990, on a vu s'accroître le recours à des formules de travail non conventionnelles (Lowe et Schellenberg, 1999; Scott, 2000). Plus de personnes détenaient des postes à temps partiel ou temporaires ou encore travaillaient à contrat à la fin du millénaire qu'en 1989 (CCMTP, 1997; Statistique Canada, 1998). Des études montrent que nombre de ces postes non conventionnels constituent des emplois de piètre qualité et offrent peu d'avantages et de flexibilité (Akyeampong, 1997; Lowe et Schellenberg, 1999; Scott, 2000). Les travailleurs qui ont des postes de piètre qualité et non flexibles sont plus susceptibles de subir de forts niveaux de stress, ce qui a des retombées négatives sur leur vie personnelle.

Déclin de la sécurité d'emploi perçue

Lowe et Schellenberg (1999) soutiennent que, durant les années 1980 et 1990, le Canada a connu une diminution substantielle des emplois à vie et de la sécurité d'emploi perçue, de sorte qu'en 1998 un Canadien sur cinq se disait inquiet de perdre son emploi. L'insécurité liée à l'emploi a des liens avec le conflit entre le travail et la vie personnelle en ce que, pour de nombreux travailleurs, ce conflit est relégué au second rang, après l'obtention d'un emploi à temps plein permanent. Par exemple, les travailleurs qui occupent des emplois peu rémunérés ou des emplois peu spécialisés, ceux qui n'ont pas l'instruction et les compétences nécessaires pour rester concurrentiels dans la nouvelle économie, ceux dont la situation familiale rend les déplacements difficiles et ceux dont la famille est très dépendante de leurs revenus sont plus susceptibles d'accepter des conditions de travail qui ne leur offrent aucun soutien ou qui sont abusives, ce qui, en retour, accroît le conflit entre le travail et la vie personnelle ainsi que le stress.

Des changements technologiques modifient la nature du travail

Les progrès technologiques ont modifié radicalement la nature du travail au Canada. Ils ont changé les horaires et les lieux de travail, éliminé les frontières entre le travail et la vie personnelle, accéléré le rythme de production et transformé la façon de livrer des services. Au Canada, l'évolution technologique crée et détruit des emplois à un rythme effarant, ce qui en fait un facteur à considérer sur le plan du conflit entre le travail et la vie personnelle sur trois plans : (1) la diminution de la sécurité d'emploi ou la hausse du chômage ou du sous-emploi pour les travailleurs non concurrentiels sur le marché du travail actuel, (2) l'élimination des frontières entre le travail et la vie personnelle, maintenant qu'il est possible de travailler partout et en tout temps, et (3) l'augmentation de la charge de travail et du stress lié à l'emploi.

De nombreux Canadiens et Canadiennes consacrent plus de temps au travail rémunéré

Au moment où la technologie devait raccourcir la semaine de travail et permettre plus de loisirs, une grande proportion de travailleurs travaillent au contraire *plus longtemps*. Les données sur la main-d'œuvre canadienne indiquent qu'entre 1976 et 1995, la proportion de travailleurs qui faisaient une semaine standard de 35 à 40 heures est passée de 65 % à 54 %, tandis que la proportion de ceux qui travaillent 41 heures et plus est passée de 19 % à 22 % (Statistique Canada, 1997f). Si on ajoute les heures supplémentaires non rémunérées et le temps consacré aux déplacements, la majorité des Canadiens consacrent 45 heures et plus par semaine à un travail rémunéré. De nombreuses familles dont les deux conjoints travaillent consacrent 120 heures et plus au travail et aux activités familiales – l'équivalent de trois semaines de 40 heures (Institut Vanier, 2000). Les données sur les heures supplémentaires montrent une tendance semblable. Durant le premier trimestre de 1997, un cinquième de la main-d'œuvre canadienne – environ 2 millions de travailleurs – ont fait état d'heures supplémentaires. Ces travailleurs ont fait, en moyenne, 9 heures supplémentaires par semaine. Six de ces dix travailleurs n'ont reçu aucune rémunération pour ces heures supplémentaires (Statistique Canada, 1997f). Le temps étant une ressource limitée, il est raisonnable de dire que les travailleurs qui consacrent plus de temps au travail ont, par définition, moins d'heures disponibles pour leurs rôles et responsabilités personnelles. Ainsi, on peut s'attendre qu'ils aient plus de difficulté à concilier le travail et la vie personnelle.

La polarisation des heures de travail rémunérées

Puisqu'environ un travailleur sur cinq consacre plus de temps qu'il ne le désire à son travail rémunéré, d'autres estiment ne pas pouvoir en faire assez. Lowe (2000), Scott (2000) et Donner (1999) ont tous constaté que la répartition du travail est devenue plus polarisée au Canada durant la dernière décennie, les travailleurs à temps partiel faisant moins d'heures et les travailleurs à temps plein en faisant davantage. Donner (1999) constate que le fait de travailler trop ou pas assez est néfaste. Il soutient que les personnes qui ne travaillent pas assez éprouvent des difficultés parce qu'ils se sentent exclus de la population active ou marginalisés par le sous-emploi[11], tandis que les travailleurs à l'autre bout du continuum souffrent du stress associé à des charges de travail insupportables, à de longues heures de travail et à des horaires surchargés.

L'inertie des organisations en ce qui a trait à la question de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle

L'inertie des organisations a exacerbé le conflit entre le travail et la vie personnelle pour de nombreux travailleurs qui ont, pour la plupart, été laissés à eux-mêmes pour composer avec les nouvelles réalités professionnelles. Même si, selon la rhétorique de la gestion des années 1990, on parlait *des humains d'abord*, du *capital humain* et de *l'avantage concurrentiel de la main-d'œuvre*, les données indiquent que les pratiques de gestion employées au cours de la dernière décennie suivaient plutôt la tendance contraire (rationalisation massive, restructuration, déstratification, reconfiguration, redéploiement et recyclage du personnel). Comme le souligne Lowe (2000, p. 124) :

> Malgré maintes générations de théories de gestion et d'organisation qui soulignent l'importance des ressources humaines, l'idée que les travailleurs sont la clé de la réalisation de tous les objectifs fait mal son chemin.

Les organisations canadiennes savent, par exemple, que le niveau de stress et de conflit entre le travail et la vie personnelle accroissent depuis quelque temps. Selon une étude réalisée par le Conference Board du Canada il y a dix ans, 50 % des employeurs interrogés croyaient que le conflit entre le travail et la vie personnelle était synonyme de stress pour leurs employés, et une proportion presque égale de répondants faisaient état de problèmes de recrutement ou de moral du personnel (Paris, 1989). Une étude plus récente du Conference Board (MacBride-King et Bachmann, 1999) indiquait que près de la moitié des répondants à un sondage disaient vivre un stress lié à l'emploi qui était de modéré à élevé – proportion qui représentait une hausse notable par rapport à ce que ces mêmes chercheurs avaient rapporté précédemment (27 % de stress de modéré à élevé en 1988). Des recherches menées au début des années 1990 (Duxbury *et al.*, 1992, Higgins, Duxbury et Lee, 1993) ont permis de constater que 40 % des travailleurs canadiens faisaient mention d'une forte surcharge de travail et qu'un sur trois jugeait que ses responsabilités professionnelles nuisaient à sa capacité de s'acquitter de ses responsabilités familiales. Des travaux plus récents des mêmes auteurs (Duxbury et Higgins, 1998, 2001) ont révélé que le pourcentage de travailleurs qui souffraient de graves conflits entre le travail et la vie personnelle avait augmenté d'environ 50 % en 1998 et de 58 % en 2001.

Des travaux récent réalisés par Lowe (2000) montrent que les Canadiens et les Canadiennes sont moins enclins qu'auparavant à faire confiance au gouvernement et à l'entreprise privée quand il s'agit de questions comme le conflit entre le travail et la vie personnelle, le stress et le travail significatif. Ils estiment que ces organisations font partie du problème plutôt que de la solution.

2.2.3 La pression en faveur des pratiques exemplaires

Employeur de choix, organisation exemplaire, le magazine *Working Mother* qui présente une liste des 100 entreprises qui font la meilleure part aux parents qui travaillent pour elles, la liste de *Business Week* des 100 meilleures pratiques pour les travailleurs, la liste *Fortune 100* qui présente les 100 meilleures entreprises en Amérique du Nord du point de vue des travailleurs – on pourrait croire qu'être un *employeur de choix* est devenu à la mode. Pourtant, même si le terme circule régulièrement dans la presse populaire, rares sont les gestionnaires qui comprennent ce que l'expression implique, pourquoi une organisation devrait aspirer à adopter des pratiques exemplaires et quelles sont les étapes à franchir pour devenir un *employeur de choix*. La section qui suit fait le lien entre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et la possibilité pour une entreprise de devenir exemplaire à ce chapitre.

Que signifie l'expression employeur de choix ?

Les termes *employeur de choix* et *employeur exemplaire* sont employés indifféremment par la presse populaire et les écrits en gestion. Mais que signifient-ils au juste ? *Fortune Magazine* (13 juin 1994) l'expliquait en ces termes [traduction libre] :

11 Selon Scott (2000), la polarisation des heures de travail signifie aussi la polarisation des revenus.

> Les entreprises actuelles constatent qu'il est extrêmement difficile de susciter l'engagement de leurs employés sans la garantie de la sécurité d'emploi. Dans un tel contexte, les entreprises doivent fournir plus d'efforts pour même sembler des milieux de travail attrayants. Elles se battent pour attirer et conserver les meilleurs employés. L'entreprise qui réussit à le faire possède un atout qui la distingue des autres.

Même si les liens de cause à effet sont difficiles à établir, les données corrélées montrent que les entreprises dotées de pratiques de gestion exceptionnellement humaines sont toujours les plus rentables de leur industrie (Fitz-Enz, 1997). Ainsi, ces entreprises sont souvent reconnues pour être des employeurs de choix ou des entreprises exemplaires. Les auteurs qui ont traité de la question s'entendent pour dire que les organisations exemplaires sont celles qui permettent aux employés de combiner des activités professionnelles et personnelles à tous les niveaux de l'organisation.

Pourquoi une entreprise devrait-elle s'efforcer de devenir un employeur de choix ? Certains des facteurs ont déjà été abordés (par exemple les changements démographiques au sein de la population active). D'autres raisons sont énumérées ci-après.

Les employeurs qui favorisent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ont plus de facilité à recruter du personnel

L'intérêt pour l'équilibre entre le travail et la vie personnelle a été alimenté par les préoccupations des employeurs à la recherche de stratégies pour attirer et retenir les employés dévoués et productifs. Comme les démographes l'avaient prédit à la fin des années 1980 (Johnston et Packer, 1987), le nouveau millénaire a correspondu à une pénurie de main-d'œuvre scolarisée et compétente, les baby-boomers commençant à prendre leur retraite et le nombre de Canadiens entrant dans la population active diminuant. Au Canada, l'âge moyen des travailleurs est plus élevé actuellement qu'il ne l'a été tout au long de son histoire (entre 1981 et 1996, la proportion de Canadiens de 15 à 24 ans est passée de 19 % à 14 %). Selon les prévisions disponibles, la réduction du nombre de travailleurs qui entrent dans la population active se poursuivra pendant une bonne partie du présent siècle (Statistique Canada, 1997a). Le problème est aggravé du fait que le profil de nombreuses personnes à la recherche d'emploi ne correspond souvent pas aux nouveaux types d'emploi disponibles (qui requièrent par exemple des compétences spécialisées). Après une décennie de chômage élevé, nous assistons enfin à un retour du balancier. Parmi les professionnels d'aujourd'hui, nombreux sont ceux qui offrent leurs services dans un marché vendeur. Candidats à l'emploi, ils croient qu'ils sont maîtres de leur destin et n'hésitent pas à quitter un emploi s'ils estiment que les gestionnaires dans leur organisation ne savent pas ce qu'ils font ou ne les traitent pas convenablement. Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs canadiens ? Comme on pouvait le lire dans *Business Week* (septembre 1998) :

> Plus le travail requiert de connaissances, plus les employeurs voient rétrécir le bassin de recrutement.
>
> Il y a du travail là où il y a pénurie de compétences! On manque actuellement de travailleurs d'élite, c'est-à-dire de candidats dotés d'une formation scientifique ou spécialisée comme le génie, ou encore de candidats hautement scolarisés.

À l'heure actuelle, la demande de main-d'œuvre dépasse l'offre dans de nombreux domaines (technologie de l'information, enseignement, personnel infirmier, par exemple). L'offre réduite de travailleurs au niveau d'entrée fera du recrutement, de la rétention et du perfectionnement des employés une grande priorité des organisations au cours des années à venir. La recherche en ce domaine indiquerait qu'un salaire concurrentiel à lui-seul ne suffit souvent pas à attirer et à retenir des employés dont les compétences sont prisées sur le marché du travail. Les employés les plus recherchés exigent aussi de bonnes conditions de travail, des pratiques d'emploi équitables, des formules de travail souples et des possibilités d'avancement professionnel. Si le salaire peut attirer du personnel au départ, un climat de travail qui offre peu de soutien incite les meilleurs professionnels à mettre à jour leur curriculum vitae et à chercher ailleurs.

Ces tendances, plus que toute autre, ont éveillé les employeurs aux risques qu'ils encourent s'ils font abstraction des besoins de cette nouvelle main-d'œuvre, besoins qui comprennent l'équilibre et la priorité accordée à une vie significative en dehors du travail (Duxbury, Dyke et Lam, 2000). Des travaux récents (Conger, 1998; Duxbury, Dyke et Lam, 2000) montrent que de nombreux jeunes employés sont attirés par une organisation si ses politiques et ses pratiques favorisent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Ainsi, les employeurs sont plus motivés que jamais à explorer les moyens d'accorder plus de souplesse et de contrôle aux employés, et ils

adoptent des programmes conçus pour aider le personnel à équilibrer le travail et la vie personnelle, s'appuyant sur l'hypothèse que cela améliorera le recrutement et la rétention (Lowe, 2000).

Les employeurs qui facilitent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle sont plus en mesure de maintenir le personnel en poste

Recruter une main-d'œuvre efficace n'est qu'une partie de l'équation. Les organisations doivent aussi faire en sorte que les travailleurs restent en poste et s'épanouissent. Les entreprises dont le taux de roulement est élevé en souffrent considérablement. On a estimé que le coût de remplacement d'un professionnel pouvait s'élever jusqu'à cinq fois le salaire annuel de celui-ci (Vanderkolk et Young, 1991). Ces coûts ne comprennent pas les frais indirects associés à l'accumulation des connaissances humaines, à la perte de possibilités futures et au piètre climat de travail associé à un taux de roulement élevé. La rétention du personnel aide les entreprises à contrôler les coûts inhérents à la sélection, au recrutement, au maintien et au déplacement de la main-d'œuvre compétente. Les coûts indirects associés au mécontentement du client sont aussi plus élevés dans les entreprises dont le taux de roulement est élevé (Gionfriddo et Dhingra, 1999). Il a été démontré que si une organisation fournit un milieu de travail qui soutient le personnel et met l'accent sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, elle le fait souvent en réaction à la fuite de ses bons employés (Duxbury, Dyke et Lam, 2000).

Évolution des attitudes quant à l'équilibre entre travail et vie personnelle

En Amérique du Nord, les baby-boomers ont vraiment des valeurs différentes relativement à la place de leur emploi ou de leur carrière dans leur vie quand on les compare aux travailleurs des générations précédentes (Kamerman et Kan, 1987; Galinsky *et al.*, 1991; Vanderkolk et Young, 1991). Des études montrent que les travailleurs actuels attachent plus d'importance à l'égalité entre les sexes, sont plus tolérants devant les diverses structures familiales et sont plus enclins à la souplesse, à l'individualisme et à la diversité (Kamerman et Kan, 1987; Conger, 1998). Les chercheurs constatent un ensemble d'attitudes chez les personnes qui entrent dans le marché du travail (ceux qu'on appelle la génération X ou la deuxième génération du baby-boom). Ces travailleurs sont généralement issus de familles dont les deux parents étaient au travail. S'ils ont bénéficié du revenu supplémentaire que permet la famille bi-active, nombre d'entre eux estiment qu'ils ont été privé de la présence de leurs parents, situation exacerbée du fait qu'un fort pourcentage d'entre eux sont les enfants du divorce (Conger, 1998). Parmi cette nouvelle génération de travailleurs, nombreux sont ceux qui disent vouloir une vie différente de celle de leurs parents. Ils veulent passer plus de temps avec leur famille et être plus disponibles pour celle-ci (Conger, 1998). Comme l'a écrit Conger (1998, p. 21) :

> *Clairement, ils ne croient pas en la hiérarchie. Ils préfèrent des formules moins officielles. Ils aiment juger selon le mérite plutôt que le statut. Ils sont moins fidèles à leur employeur. Ils sont la première génération de travailleurs habitués à beaucoup de participation et de travail d'équipe. Ils connaissent tout des ordinateurs. Ils aiment l'argent, mais ils veulent aussi que leur vie soit équilibrée.*

Ce désir, cette quête croissante d'un réel équilibre entre le travail et la vie personnelle a des implications majeures dans le milieu de travail actuel, particulièrement sur le plan du recrutement et du maintien de cette génération. Celle-ci, vraisemblablement, insistera pour que les organisations trouvent des moyens plus souples d'intégrer le temps consacré à la famille et à la vie privée dans une carrière exigeante (Conger, 1998). Les pratiques commerciales qui ont motivé la main-d'œuvre homogène du passé, celle des hommes soutiens de famille, ne peuvent par conséquent plus satisfaire ce nouveau groupe de travailleurs. Conger (1998) mentionne aussi que ce désir d'équilibre peut exacerber le conflit entre travail et vie personnelle de cette nouvelle génération, qui valorise le travail intéressant (souvent accompagné d'heures de travail plus longues et d'exigences accrues) et qui veut en même temps une vie de couple heureuse, une vie de famille significative et des fins de semaine libres.

Chapitre 3
Méthodologie

Ce chapitre est divisé en six sections. L'échantillon est présenté dans la première partie. Celle-ci comprend une description de la procédure employée pour déterminer l'échantillon. La deuxième partie présente ensuite l'instrument employé pour le sondage. Le taux de réponse est décrit à la troisième partie. La quatrième partie présente et justifie la comparaison entre les groupes dont il sera question dans le rapport : sexe, type d'emploi, garde des personnes à charge et secteur. L'analyse des données est expliquée à la cinquième partie. Le chapitre se termine sur la sixième partie, qui donne un aperçu de la façon dont l'échantillon se répartit selon le sexe, le type d'emploi, la garde des personnes à charge et le secteur.

3.1 Échantillon

L'échantillon est composé de travailleuses et travailleurs canadiens employés du secteur public (fédéral, provincial et municipal), d'entreprises privées ou d'organisations sans but lucratif (dans cette étude, cela comprend les secteurs de la santé et de l'éducation)[12]. Tous les travailleurs de l'échantillon proviennent d'organisations comptant 500 employés ou plus.

3.1.1 Procédure d'échantillonnage

L'échantillon a été déterminé comme suit. Dun et Bradstreet nous ont fourni une liste de tous les employeurs des secteurs public, privé et sans but lucratif qui comptaient 500 employés et plus. La base de sondage comprenait 1482 organisations gouvernementales et sans but lucratif qualifiées et 1496 entreprises privées qualifiées (pour un total de 2978 organisations).

Des lettres ont été envoyées au président-directeur général, sous-ministre ou directeur des Ressources humaines de chacune de ces organisations pour décrire l'étude et demander d'exprimer, le cas échéant, un intérêt pour celle-ci. Nous avons communiqué avec toutes les organisations qui ont exprimé de l'intérêt et leur avons fourni plus de détails sur l'étude.

Au total, 100 entreprises de 500 employés et plus ont participé à l'étude (3,4 % des organisations qui figuraient dans la base de sondage) : 40 du secteur privé, 22 du secteur public et 38 du secteur sans but lucratif. Les entreprises privées des secteurs suivants ont été incluses dans l'échantillon : télécommunications, haute technologie, vente au détail, transport, pharmacie, finances, services, divertissement, ressources naturelles et industrie manufacturière. L'échantillon du secteur public comprenait sept administrations municipales, sept ministères provinciaux et huit ministères ou organismes fédéraux. L'échantillon du secteur sans but lucratif incluait 15 hôpitaux ou conseils régionaux de santé, dix conseils scolaires, huit universités et collèges et cinq *autres* organisations qui se classaient mieux parmi l'échantillon du secteur public et du secteur sans but lucratif, comme les services sociaux, les organismes de charité et les services de protection.

3.1.2 Procédure de sondage

Notre stratégie d'échantillonnage consistait à trouver des répondants du plus grand nombre possible d'organisations que les limites de notre budget nous permettaient. Nous avons donc fourni aux organisations la possibilité de participer à notre étude selon les modalités suivantes :

Taille de l'organisation	Échantillon minimum	Échantillon maximum
De 500 à 1 000 employés	100 employés	Ensemble de l'organisation
De 1 000 à 2 500 employés	500 employés	
2 500 employés et plus	500 employés	Ensemble de l'organisation
		5 000 employés

Une fois que l'organisation a accepté de participer à l'étude, nous lui avons demandé de nous fournir un jeu d'étiquettes d'adresse de leurs employés. (Les organisations qui sondaient seulement une partie de leurs employés ont préparé les étiquettes à partir d'un échantillon aléatoire de leur main-d'œuvre.) Les étiquettes envoyées par les organisations ont servi au processus de préparation du sondage[13]. Une fois les envois de

12 Ce groupe pourrait aussi être appelé « la fonction publique au sens large ». La plupart des organisations dites « sans but lucratif » comptent moins de 500 employés (en fait la majorité en compte moins de 100).

13 Certaines organisations ont préféré étiqueter leurs propres envois pour assurer la confidentialité de leur liste d'employés.

questionnaires prêts, ils ont été livrés à une personne-ressource au sein de l'organisation, laquelle les a envoyés aux employés au moyen du service de courrier interne. Les questionnaires ont été recueillis par le service du courrier et retournés aux chercheurs sans être ouverts. Confidentialité oblige, les réponses au sondage étaient anonymes.

En août 2001, un second questionnaire de cinq pages destiné aux employeurs a été envoyé à un représentant de chacune des organisations participantes. Les résultats de cette recherche seront présentés ultérieurement.

3.2 Questionnaire

L'instrument de sondage de 12 pages était divisé en neuf sections : votre emploi, votre gestionnaire, la gestion du temps, le travail, la famille et la vie personnelle, les formules de travail, le milieu de travail, la famille, la santé mentale et physique, et les données sur le répondant. Pratiquement toutes les échelles utilisées dans le questionnaire sont des mesures psychométriques qui ont été validées dans d'autres études. Pour permettre des comparaisons au fil du temps, nous avons intégré au questionnaire de 2001 nombre des mesures de sondage utilisées dans notre étude nationale de 1991 sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. Un résumé des mesures utilisées, y compris une définition de chacune des variables, la source de la mesure et son interprétation, sera présenté dans les rapports subséquents au besoin. Par exemple, les mesures employées pour évaluer le conflit entre le travail et la vie personnelle seront décrites dans le Rapport 2, les mesures ayant servi à étudier l'utilisation du système de santé dans le Rapport 3, et ainsi de suite.

Le questionnaire a été réalisé dans un format sensible aux marques, un code à barres unique ayant été associé à chaque organisation qui participait à l'étude. Les réponses aux questions ouvertes étaient saisies séparément.

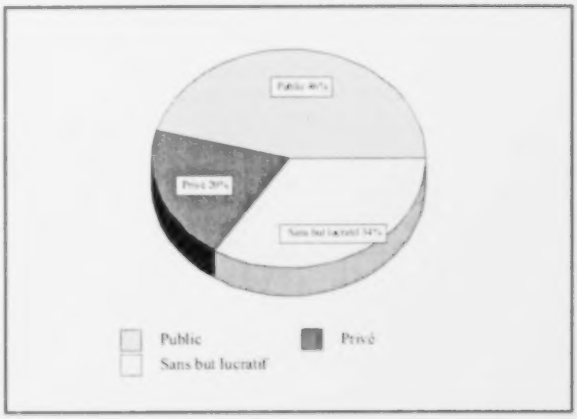
3.3 Taux de réponse

Environ 120 000 questionnaires ont été envoyés. Au moment de procéder à l'analyse des données, nous avions reçu 31 571 réponses utilisables, soit un taux de réponse d'environ 26 %. Les taux de réponse variaient considérablement au sein de notre échantillon, passant d'environ 10 % pour atteindre 70 %. La majorité des organisations ont eu un taux de réponse qui se situait entre 30 % et 40 %. Ce taux est acceptable compte tenu de la longueur du sondage (il fallait de 30 à 60 minutes pour le remplir) et du fait qu'il était impossible d'envoyer un rappel aux personnes qui avaient reçu le sondage.

Dix pour cent des répondants de l'échantillon de 2001 travaillent à temps partiel. L'analyse de suivi a révélé que le statut d'employé à temps partiel est fortement associé au sexe (presque tous les répondants de l'échantillon qui travaillaient à temps partiel étaient des femmes), au secteur (57 % des répondants qui travaillaient à temps partiel faisaient partie du secteur sans but lucratif), au temps passé au travail, au temps consacré à la garde des personnes à charge (une proportion plus élevée des répondants qui travaillent à temps partiel ont des enfants de moins de cinq ans et la garde de personnes âgées), au revenu, au revenu familial, à la surcharge de rôles et à l'empiétement du travail sur la famille. Puisqu'il est probable que le statut d'employé à temps partiel ait une incidence sur le conflit entre le travail et la vie personnelle, il a été décidé que les analyses des six premiers rapports se limiteraient aux travailleurs qui travaillent à temps plein (N = 28 394).

Les données sur le taux de réponse par secteur sont présentées à la figure 2. Un peu moins de la moitié (46 %) des répondants travaillent dans le secteur public. Un répondant sur trois travaille dans le secteur sans but lucratif et 20 % sont employés dans une entreprise privée. Le fait que le nombre de réponses du secteur privé est moindre concorde avec le fait qu'une plus grande proportion des entreprises privées ont choisi de soumettre seulement 100 de leurs employés au sondage.

Figure 2
Ventilation de l'échantillon par secteur



3.4 Comparaison entre les groupes

Pour pleinement apprécier comment la capacité des travailleurs à équilibrer les exigences professionnelles et personnelles a évolué au cours de la dernière décennie, nous avons étendu notre analyse de manière à étudier l'incidence de quatre variables liées à leur expérience : (1) le sexe, (2) le type d'emploi, (3) la garde de personnes à charge, et (4) le secteur. Même si cette liste n'est nullement exhaustive, elle est centrée sur ces facteurs qui, dans les études précédentes, ont montré leur influence tant sur la nature de la participation des individus à leurs rôles professionnels ou familiaux que sur le sens que ces individus confèrent à leur famille et à leur travail et sur le développement de leur identité[14]. Pour les décideurs et les employeurs, ce genre de comparaison permet d'identifier les personnes plus à risque de vivre un conflit entre le travail et la vie personnelle et facilite l'élaboration de solutions propres à chacun des groupes.

3.4.1 Pourquoi tenir compte du sexe ?

Nombreux sont les écrits qui attestent le fait que, par rapport aux hommes, les femmes vivent des niveaux de conflit plus élevés entre leur travail et leur vie personnelle. Les raisons de cet état de choses font toujours l'objet de débats. Certains soutiennent que les femmes pourraient être biologiquement *programmées* (par exemple, en raison de leur système hormonal) pour répondre différemment aux agents de stress[15]. Cette hypothèse s'appuie sur des différences de symptômes observées chez les hommes et les femmes, les femmes tendant à réagir par des symptômes émotifs comme la dépression, la maladie mentale et l'inconfort psychologique tandis que les hommes réagissent par des maladies physiologiques, comme les pathologies cardiaques et la cirrhose.

D'autres soutiennent que les différences de réaction au stress selon le sexe sont attribuables à des divergences dans le processus de socialisation et aux attentes à l'égard des femmes, qui les exposent à des niveaux de stress plus élevés. À la maison, les femmes, quel que soit le contexte de leur emploi rémunéré, sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être les principales responsables des tâches domestiques et du soin des enfants (Statistique Canada, 2000). Dans le milieu de travail, les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans des emplois dont les contraintes sont intrinsèques, comme le travail de bureau, qui conjugue des exigences élevées à un pouvoir discrétionnaire limité (Statistique Canada, 2000). Même s'il est difficile de déterminer lequel de ces facteurs est le plus responsable de la différence de réaction des femmes au stress, il y a tout lieu de croire que les femmes sont exposées à des stresseurs différents, peut-être plus importants, que les hommes et ce, tant au travail qu'à la maison.

3.4.2 Pourquoi considérer le type d'emploi ?

Pour examiner l'incidence du type d'emploi sur le conflit entre le travail et la vie personnelle, l'échantillon a été divisé en trois groupes :

- Les professionnels : employés qui détiennent des postes de gestion ou professionnels.
- Les non-professionnels : employés qui occupent des postes de soutien administratif, de vente au détail, de bureau et de production.
- Les techniciens[16] : employés qui ont indiqué qu'ils avaient des postes techniques.

Plusieurs recherches permettent de croire que le type d'emploi influence la capacité d'une personne d'équilibrer les exigences professionnelles et familiales[17]. Cette recherche montre que les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles d'avoir un travail qui permet plus de flexibilité et de contrôle du temps de travail et qui procure plus de satisfaction intrinsèque (par exemple, le salaire). On croit que l'accroissement de la flexibilité, du contrôle et du revenu aide les gestionnaires à mieux équilibrer le travail et la vie personnelle et compensent certains des « coûts » associés à un travail exigeant. Des revenus plus élevés, par exemple, permettent aux travailleurs d'acheter des biens et services pour les aider, et une plus grande flexibilité facilite la coordination des activités non professionnelles.

Les travailleurs non professionnels, par contre, sont plus susceptibles d'occuper des emplois exigeants et qui permettent peu de marge de manœuvre. Les travaux précurseurs réalisés par Karasek (1979) révèlent que les travailleurs qui occupent ce genre de poste accusent des niveaux de stress élevés et une piètre santé mentale et physique.

Le type d'emploi peut aussi fournir de l'information sur d'autres variables importantes comme l'éducation, le revenu, l'engagement et l'identification au rôle professionnel, lesquelles sont liées au conflit entre le travail et la vie personnelle et le stress. Les gestionnaires

14 Voir Bowen et Pittman, 1995 pour une recension de ces écrits.

15 Pour une réflexion sur cette question, voir Jick et Mitz, 1985.

16 Théoriquement, il était difficile de décider *a priori* si les employés des services techniques appartenaient au groupe professionnel ou non professionnel. Aussi, il a été décidé que dans le cadre de l'analyse réalisée pour le Rapport 1, ils seraient étudiés séparément.

17 Pour une recension de ces écrits, voir Duxbury et Higgins, 1994; O'Neil et Greenberger, 1994; Quick *et al.*, 1997.

et les professionnels sont plus instruits, mieux payés, ont une plus grande mobilité d'emploi et sont plus engagés envers leur travail que les travailleurs qui occupent des postes non professionnels. Chacun de ces facteurs a été relié à une plus grande capacité de composer avec le conflit entre le travail et la vie personnelle ainsi que le stress de même qu'à de meilleurs résultats professionnels (plus grand engagement, meilleure satisfaction liée à l'emploi).

3.4.3 Pourquoi examiner le statut de responsable de la garde de personnes à charge?

Pour mieux évaluer comment la garde de personnes à charge influe sur les exigences auxquelles doivent répondre les travailleurs canadiens, nous avons comparé les exigences professionnelles et personnelles ainsi que les caractéristiques démographiques des travailleurs qui ont des personnes à charge (personnes qui passent au moins une heure par semaine à prendre soin d'un enfant, d'un aîné ou d'un handicapé) avec celles des travailleurs qui n'ont aucune responsabilité de personne à charge (personnes qui ne consacrent *pas* de temps chaque semaine à prendre soin d'un enfant ou d'une personne âgée).

Bon nombre de recherches ont fait un lien entre les responsabilités parentales des couples au travail et l'incidence de conflit entre le travail et la vie personnelle[18]. Cette recherche montre que les parents ont plus de difficulté à équilibrer les demandes professionnelles et familiales si les demandes s'accroissent et s'ils ont peu de contrôle sur leur horaire.

À l'heure actuelle, la garde de personnes à charge ne touche pas que le soin des enfants. Maintenant que les parents des baby-boomers atteignent les 60 ans et plus, on se préoccupe de plus en plus des responsabilités liées aux aînés (type d'assistance aux activités quotidiennes portée à un parent âgé qui souffre de maladie chronique ou qui est frêle ou handicapé). Selon des projections démographiques, la société ne ressent pas encore tous les effets des problèmes qu'entraîneront les soins aux personnes âgées, étant donné que le pourcentage de travailleurs qui s'occupent des personnes âgées devrait passer d'un sur cinq à un sur quatre au cours de la prochaine décennie (Statistique Canada, 2000).

3.4.4 Pourquoi tenir compte du secteur ?

Il existe des différences fondamentales entre les organisations créées pour fournir un produit et obtenir un rendement raisonnable du capital investi (par exemple, le secteur privé) et les organisations dont les objectifs sont entre autres de répondre aux besoins de la communauté et de desservir le public conformément à des politiques de soin de santé, d'éducation et d'intérêt public (gouvernement et fonction publique au sens large). C'est peut-être le cardinal Joseph Bernardin (cette adresse n'est plus valide.[19]) qui l'a exprimé le mieux quand il a dit que :

> *Le gouvernement peut considérer qu'il s'est acquitté de sa tâche quand ses politiques sont efficacement en vigueur. Le secteur privé est considéré efficace quand un consommateur achète ses produits et en est satisfait, et quand il fournit de façon constante aux investisseurs un rendement raisonnable du capital investi. Dans le cas du secteur sans but lucratif, il est plus difficile de définir ce qui est une réussite, mais on estime généralement que celui-ci a fait son travail quand ses programmes répondent aux besoins de la collectivité.*

Une recherche dans le Web[20] a de plus révélé que les secteurs public, privé et sans but lucratif se distinguent en ce qui a trait aux aspects suivants : type d'emploi, conditions de travail, recours à des formules de travail non conventionnelles et par roulement, le niveau de syndicalisation, les conséquences d'une grève, la responsabilisation publique, les formes de reconnaissance, l'importance de la satisfaction du client, les conséquences des interruptions, le processus de prise de décision, le rythme de changement, la dépendance à l'égard de la technologie, l'insistance sur la hiérarchie, les structures organisationnelles, le financement, le processus budgétaire, la sécurité d'emploi, le niveau de scolarité requis, la concentration professionnelle, les cadres réglementaires, la définition du succès, les objectifs, la capacité de faire la grève, la mesure de la performance et de la productivité et la disposition à prendre des risques. Cette étude étend la recherche dans ce domaine en examinant comment le conflit entre le travail et la vie personnelle varie selon le secteur organisationnel.

---

18 Voir Bowen et Pittman, 1995 pour une bonne recension de ces écrits.

19 www.ccponline.org/chapters/ilnorthern/card011295

20 Une recherche dans le Web au moyen des mots *secteur d'emploi* et *caractéristiques* a permis de mieux comprendre l'incidence du secteur. Le site Web de l'Organisation internationale du travail, http:/www.ilo.org, nous a été particulièrement utile à cet effet.

3.4.5 La méthode employée dans ce document pour étudier les différences entre les groupes

La présente étude s'appuie sur une méthode assez unique d'analyse de l'incidence du sexe sur le conflit entre le travail et la vie personnelle en se penchant sur les différences selon le sexe par rapport au type d'emploi, à la garde de personnes à charge et au secteur. Une telle analyse reconnaît que les Canadiennes et les Canadiens vivent des réalités différentes et que ce pourrait être ces réalités, plutôt que le sexe lui-même, qui ont un effet sur les attitudes et les résultats observés dans cette analyse. Ce genre d'analyse devrait fournir un apport inestimable aux décideurs qui veulent savoir si le soutien et les interventions devraient viser un groupe particulier (par exemple, les femmes ou les parents) ou encore une situation environnementale (par exemple, les emplois permettant peu de marge de manœuvre au travailleur).

La décision d'étudier les différences selon le type d'emploi, les secteurs et le sexe s'appuie sur des données récentes (Lowe, 2000; Statistique Canada, 2000), qui montrent que les Canadiennes sont confinées dans bon nombre des postes les moins rémunérés au sein des organisations. Cette situation existe dans les trois secteurs d'emploi. Par exemple, en 1999, 70 % de toutes les travailleuses (comparativement à 29 % de leurs homologues masculins) occupaient des postes où les femmes étaient traditionnellement concentrées, comme l'enseignement et les soins infirmiers. Une femme sur quatre détenait un poste de bureau ou de soutien administratif (Statistique Canada, 2000).

Le sexe et le statut de responsable de personnes à charge sont considérés simultanément dans cette étude pour tenir compte des documents dans lesquels on soutient que la maternité est différente de la paternité[21]. Pratiquement tous les écrits dans le domaine des liens entre le travail et la vie personnelle mentionnent que les mères au travail assument une part disproportionnée des responsabilités familiales et que, même en ce 21e siècle, la société juge les femmes pour leur rendement dans leurs rôles à la maison (rôle de mère, soins aux aînés, cuisine, tenue de la maison), tandis que les hommes sont jugés par leur succès en tant que soutien de famille. Comme l'ont exprimé avec éloquence Vanderkolk et Young (1991, p. 45) :

> *Même si les attitudes et les besoins des femmes ont changé à l'égard du monde du travail, l'Amérique dans son ensemble est restée « accrochée » aux années 1950 et à l'image de la ménagère Harriet qui tenait maison pendant que son mari, Ozzie, allait au bureau ou à l'usine. Le fait est que maintenant Harriet assume les deux rôles.*

Selon les études disponibles dans le domaine, les femmes assument une part disproportionnée de la responsabilité du soin des aînés[22]. En 1998, parmi les travailleurs à temps plein qui consacraient plus d'une heure par semaine à offrir des soins non rémunérés aux aînés, les femmes consacraient en moyenne 7,1 heures par semaine comparativement à une moyenne de 5,6 heures dans le cas des hommes[23].

3.5 Analyses statistiques

Les types d'analyse suivants sont employés dans le présent rapport.

- *Fréquence :* calculée en pourcentage de l'échantillon fournissant une réponse particulière (sexe, scolarité, revenu, type d'emploi, formule de travail).
- *Moyens* : calculés en tant que réponse moyenne à des questions ouvertes (par exemple, l'âge, les années au sein de l'organisation, le temps consacré aux enfants, les heures passées au travail par semaine).
- *Tabulations en croix* : employées pour déterminer si l'effet du type d'emploi, du secteur d'emploi ou de la garde de personnes à charge est le même pour les hommes et les femmes.

Ce rapport est axé sur les différences significatives qui sont « substantielles » par nature[24]. Pour les fins de ce rapport, nous avons considéré *substantielle* une différence de 3 % ou plus quand on compare les soins aux personnes à charge selon le sexe (c'est-à-dire, une comparaison à deux

21 Les références suivantes présentent des arguments ou des données qui illustrent l'incidence diverse de la maternité et de la paternité : Bowen et Pittman, 1995; O'Neil et Greenberger, 1994; Hoschild, 1989; Statistique Canada, 2000; Institut Vanier, 2000.

22 Voir les travaux de Frederick et Fast, 1999, ainsi que de Keating *et al.*, 1999.

23 Calculé à partir du cycle 12 de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada 1998 – données d'enquête sur l'utilisation du temps par Jacqueline Power, étudiante au doctorat, Université Carleton.

24 Étant donné la grande importance de l'échantillon, cette exigence était nécessaire vu que presque toutes les différences entre les groupes étaient significatives sur le plan statistique.

dimensions) et 5 % ou plus quand on compare les types ou les secteurs d'emploi selon le sexe (comparaison à trois dimensions).

3.6 Répartition de l'échantillon

Cette section décrit la répartition de l'échantillon selon le sexe, le type d'emploi, la responsabilité de personnes à charge et le secteur.

3.6.1 Le sexe

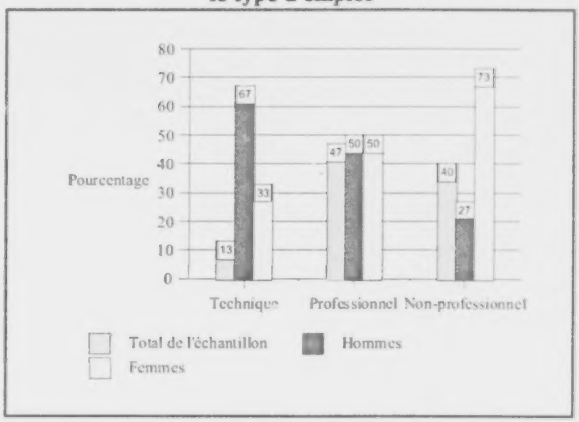
En 1999, les femmes constituaient 46 % de la population active canadienne (Statistique Canada, 2000). Le sondage ayant été distribué aléatoirement au sein des organisations participantes, nous attendions à ce que les femmes représentent un peu moins de la moitié de notre échantillon. L'examen des données indique toutefois qu'un peu plus de la moitié (55 %) des répondants sont des femmes. Cette répartition des femmes porte à croire que les femmes qui ont reçu le questionnaire ont été plus enclines à répondre que les hommes[25]. Cette variation du taux de réponse selon le sexe concorde avec l'idée que de nombreux travailleurs, tant hommes que femmes, considèrent toujours que le lien entre le travail et la famille est un problème de femmes et que plus de femmes que d'hommes sont intéressés personnellement par cette question[26]. Nous espérons que les données contenues dans ce rapport contribueront à placer cette question en perspective tant pour les hommes que pour les femmes.

La surreprésentation des femmes dans l'échantillon a renforcé notre décision de prendre le sexe en considération dans l'analyse des données. Cela signifie qu'il pourrait être nécessaire, dans les rapports à venir, de procéder à une stratification a posteriori si nous voulons généraliser nos conclusions à l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.

3.6.2 Type d'emploi

Les données sur le type d'emploi sont présentées à la figure 3. Un peu moins de la moitié (47 %) des répondants occupaient des postes de gestion ou de professionnels, 40 % détenaient des postes non professionnels (par exemple, des postes de soutien administratif, de bureau, de vente au détail ou de production) et 13 % avaient des emplois techniques. La majorité des répondants qui avaient des postes techniques étaient des hommes (67 %) tandis que la majorité des répondants qui avaient des postes non professionnels étaient des femmes (73 %). L'échantillon de répondants détenant des postes de gestionnaires ou de professionnels était également réparti entre les sexes.

Figure 3
Répartition de l'échantillon selon le sexe et le type d'emploi



Comment cela se compare-t-il à la population canadienne en général ? Il est très difficile de trouver des chiffres qui s'appliquent à des entreprises qui emploient plus de 500 personnes. Les données de 1999 sur le type d'emploi et le sexe qui figurent au tableau 1 sont instructives, même si elles ne sont pas directement comparables[27].

Tableau 1 :
Répartition de l'emploi selon le type d'emploi et le sexe, 1999

	Hommes	Femmes
Gestionnaire	11,6 %	6,2 %
Professionnel	17,3 %	22,8 %
Travail de soutien administratif, travail de bureau, service	25,5 %	56,3 %

Source : Statistique Canada (2000)
Nota : Les chiffres ne totalisent pas 100. Voir note au bas de page 26.

25 La question de la composition de l'échantillon selon le sexe est traitée plus loin quand nous examinons la répartition de l'échantillon selon le secteur et le type d'emploi.

26 La page de titre du sondage était « Équilibre entre le travail, la famille et le style de vie : une étude nationale ».

27 La répartition provient du sondage sur la main-d'œuvre et comprend l'ensemble de la population active de 15 ans et plus (y compris les employés à temps partiel et ceux qui travaillent pour de petites et moyennes entreprises), par catégorie professionnelle (ne traite pas les travailleurs techniques dans une catégorie à part et inclut dans le total les emplois qui ne sont pas classifiés) et par sexe.

3.6.3 Personnes à charge

Un peu plus de la moitié des répondants (56 %) avaient la responsabilité de personnes à charge. Le reste (44 %) n'en avaient pas (voir la figure 4). Tandis que les femmes de l'échantillon étaient réparties équitablement entre celles qui avaient des personnes à charge et celles qui n'en avaient pas, les hommes de l'échantillon qui avaient la responsabilité de personnes à charge (60 %) étaient plus nombreux que ceux qui n'en avaient pas. Ces constatations concordent avec celles qu'avaient faites Johnson et ses collaborateurs (2001) et reflètent le fait que les femmes qui ont la responsabilité de personnes à charge sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de quitter leur emploi de façon sélective.

La plupart des répondants de l'échantillon ayant des personnes à charge avaient des enfants. Une minorité (10 % des hommes et 16 % des femmes) n'étaient pas parents et consacraient chaque semaine du temps aux soins d'un aîné. Les répondants qui n'avaient pas de personnes à charge par contre, se répartissaient également entre les hommes et les femmes sans enfants (40 % des hommes et 48 % des femmes de l'échantillon sans personnes à charge entraient dans cette catégorie) ou encore étaient des travailleurs plus âgés dont les enfants avaient quitté la maison.

Figure 4
Répartition de l'échantillon selon le sexe et la responsabilité de personnes à charge

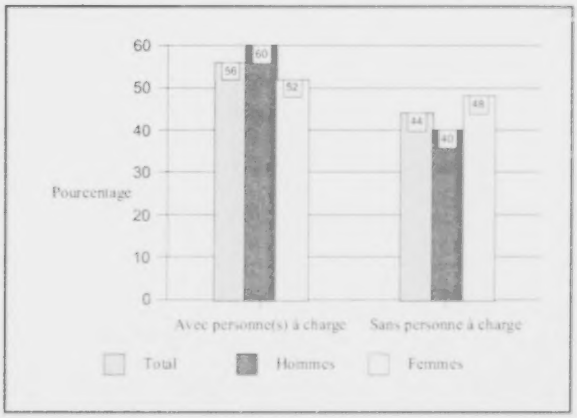
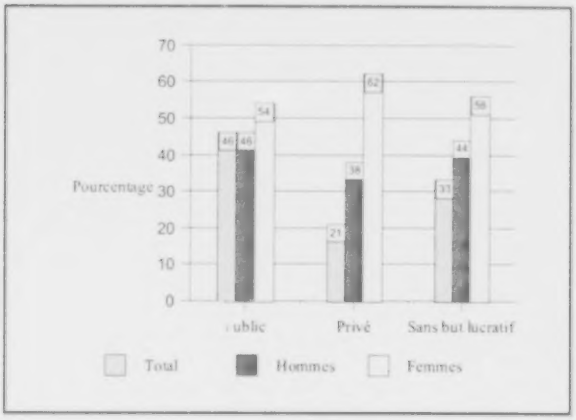


Figure 5
Répartition de l'échantillon selon le sexe et le secteur



3.6.4 Secteur

Un peu moins de la moitié (46 %) des répondants travaillaient au sein d'une organisation du secteur public, un tiers des répondants (33 %) travaillaient dans le secteur sans but lucratif et 21 % pour une entreprise privée. Dans quelle mesure cette répartition de l'échantillon est-elle représentative ? Il est très difficile de répondre exactement à cette question, mais les données disponibles (voir l'annexe B) indiquent que notre échantillon comportait un nombre plus élevé de fonctionnaires et de travailleurs du secteur sans but lucratif et une plus petite proportion d'employés du secteur privé que celle qui existe dans les grandes entreprises canadiennes.

Cette ventilation selon le sexe de l'échantillon des secteurs public et sans but lucratif (voir la figure 5) semble très près de la répartition selon le sexe dans ces secteurs (voir l'annexe B). Les hommes sont, toutefois, sous-représentés dans l'échantillon du secteur privé, qui compte deux tiers de femmes et un tiers d'hommes. Cette constatation renforce la nécessité de rendre compte de toutes les données par secteur et par sexe.

Chapitre 4

Profil des répondants : caractéristiques démographiques

Ce chapitre du rapport fournit le profil démographique des répondants à notre enquête. Le chapitre traite les données suivantes : âge, état matrimonial, type de famille, lieu de résidence et le statut socio-économique. Dans tous les cas, le lien entre la variable et le conflit entre le travail et la vie personnelle est établi, et l'échantillon est comparé aux données nationales (lorsque c'est possible).

4.1 Âge

L'âge peut être utilisé pour établir le cycle de vie approximatif, le cycle de vie professionnelle et le développement à l'âge adulte. Toutes ces données peuvent être liées à la capacité d'une personne d'atteindre l'équilibre entre les exigences professionnelles et familiales.

- Le cycle de vie est établi selon l'âge et les grands événements de la vie (mariage, naissance des enfants). Nous croyons que les personnes qui sont à l'étape du « nid plein » dans leur cycle de vie (ils ont de jeunes enfants à la maison) ou qui font partie de la génération tartine (soins aux enfants et aux aînés) auront à faire face à de très grands défis pour atteindre un équilibre entre le travail et la famille.
- Le cycle de vie professionnelle (début, milieu et fin de carrière, retraite) est aussi lié à l'âge. Des exigences professionnelles plus importantes sont aussi associées aux étapes du cycle de vie professionnelle : entrée dans la population active (vingtaine), début et milieu de carrière (trentaine) et « promotion rapide » (quarantaine).
- Le développement à l'âge adulte est aussi lié à l'âge. La recherche dans ce domaine indique que les gens passent par des périodes transitionnelles où ils réévaluent leur vie et recréent leur structure de vie à environ 30, 40 et 50 ans[28]. Les périodes de transition agitées sont appelées crises.

Les répondants à l'étape « nid plein » du cycle de vie

L'échantillon est bien réparti en ce qui a trait à l'âge (voir la figure 6) et représente assez bien l'âge de la population active canadienne (Statistique Canada, 2000). L'âge moyen des répondants est de 42,8 ans, ce qui les place en milieu de carrière (et peut-être à l'étape de la « promotion rapide ») du cycle de vie professionnelle, le « nid plein » du cycle de vie personnelle et la période de transition de la quarantaine de l'âge adulte.

Figure 6
Répartition de l'échantillon selon l'âge

Les hommes de l'échantillon sont un peu plus âgés que les femmes (âge moyen chez les hommes est de 44 ans et de 42 chez les femmes). La différence entre les sexes selon l'âge correspond à ce qui a été rapporté au sujet de toute la population active canadienne (Statistique Canada, 2000). Quand on tient compte du fait que :

- Les répondants du secteur privé ont, en moyenne, environ deux ans de moins que leurs homologues des secteurs public et sans but lucratif.
- Les répondants qui n'ont pas la garde de personnes à charge sont en moyenne âgés de deux ans de moins que ceux qui assument de telles responsabilités.

28 Voir Levinson *et al.*, 1978; Schein, 1978; et Feldman, 1987 pour une excellente réflexion sur le développement à l'âge adulte et le cycle de vie personnelle et professionnelle

Ces différences correspondent aussi à la tendance nationale (Lowe, 2000; Statistique Canada, 2000).

4.2 État matrimonial

La recherche nous a aussi permis d'établir une association entre l'état matrimonial et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, la relation n'est pas simple, et nous avons beaucoup à apprendre dans ce domaine. D'une part, le mariage peut augmenter les exigences non professionnelles de l'employé tout en limitant la maîtrise de son temps personnel (plus grand besoin de coordonner ses activités avec celles des autres). D'autre part, un conjoint peut fournir un soutien émotionnel et tangible dans des périodes de stress (assumer la responsabilité des corvées domestiques, aider en situation de crise), et ainsi augmenter son sens de maîtrise de la situation. Selon certains chercheurs, ce n'est pas le rôle du mariage en soi qui est important, mais la qualité du rôle[29].

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer leur état matrimonial actuel. Ces données et les données nationales selon le recensement de 1996 figurent au tableau 2.

Tableau 2
Répartition de l'échantillon selon l'état matrimonial

	Échantillon total	Hommes	Femmes	Canada*
Célibataire	13 %	10 %	15 %	28 %
Marié ou conjoint	77 %	84 %	72 %	59 %
Divorcé	9 %	7 %	12 %	7 %
Veuf	0,5 %	—	1 %	5 %

**Source des données canadiennes : Statistique Canada (1997) Recensement de 1996, N° de catalogue 93F0022XDB96005*

La majorité des répondants sont mariés ou vivent avec un conjoint

Les trois quarts des répondants sont mariés ou vivent avec un proche[30]. À l'échelle nationale, environ 60 % des Canadiennes et des Canadiens étaient mariés ou conjoints de fait en 1996. Ceci laisse supposer que les employés qui sont mariés ou conjoints de fait étaient plus susceptibles que les célibataires de répondre à ce sondage.

Les répondants sont plus susceptibles d'être mariés que les répondantes

Les hommes, peu importe le secteur, le type d'emploi ou le statut relatif à la garde de personnes à charge, sont plus susceptibles d'être mariés que les femmes. La différence entre les sexes en ce qui concerne l'état matrimonial est peut-être due au fait que les mères mariées sont moins susceptibles de faire un travail rémunéré à l'extérieur de la maison que les pères mariés.

L'état matrimonial est associé au type d'emploi et au secteur chez les hommes. Les répondants qui occupent un poste de gestion sont plus susceptibles d'être mariés (87 %) que ceux qui occupent des postes du domaine technique (82 %) et non professionnels (78 %). Les répondants du secteur sans but lucratif sont plus susceptibles d'être mariés (87 %) que leurs homologues des secteurs public ou privé (82 %). Le pourcentage des femmes qui sont mariées ne change pas selon le secteur ou le type d'emploi.

Les hommes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'être mariés que les femmes

Comme il fallait s'y attendre, les répondants qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'être engagés dans une relation. Les répondants qui sont responsables de la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'être mariés que leurs homologues de sexe féminin (91 % des hommes contre 78 % des femmes). Ces résultats correspondent au fait que la majorité des chefs de famille monoparentale sont des femmes.

La plupart des répondants ne se sont mariés qu'une fois

Tandis que la majorité des répondants en sont à leur premier mariage, 11 % ont été mariés deux fois et 1 % ont été mariés trois fois ou plus. La possibilité de mariages multiples n'est pas associée au sexe, au secteur, au type d'emploi ou au statut relatif à la garde de personnes à charge.

29 Voir Barnett and Baruch, 1987 pour un exemple de ce raisonnement.

30 Veuillez prendre note que les termes *marié, proche, époux, conjoint, mari et femme* sont interchangeables et incluent les hommes et les femmes qui se sont engagés dans une relation.

4.3 Type de famille

Il faut examiner la nature changeante de la famille canadienne dans toute étude sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, étant donné que de nombreuses attitudes et valeurs de la population active sont imposées par les responsabilités et l'évolution des rôles des membres de la famille. La famille d'aujourd'hui peut être composée de deux parents avec des enfants, un parent seul avec des enfants, deux adultes avec des enfants d'autres mariages, des parents qui sont des conjoints de fait, des enfants dont les parents demeurent dans des résidences distinctes, etc. En dépit d'importants changements dans la structure familiale, les besoins et les désirs des membres de la famille demeurent les mêmes. Dans la plupart des cas, toutefois, la responsabilité de satisfaire ces besoins et ces désirs demeure celle des personnes qui font face aux exigences et aux obligations associées au fait d'être un employé rémunéré aussi bien qu'un membre de la famille.

Cette étude nous donne une vue d'ensemble des catégories de famille. Plutôt que de définir les familles en disant qu'elles sont bi-actives, monoparentales, traditionnelles (homme soutien de famille, femme à la maison), nous prenons en considération le fait qu'il peut y avoir des variations dans ce groupe qui sont des éléments clés pour comprendre le conflit entre le travail et la vie personnelle. Par conséquent, à partir de la théorie présentée au chapitre trois, nous tenons compte du type d'emploi de chaque conjoint de la famille quand nous établissons notre modèle de type de famille. Nous avons utilisé les questions suivantes pour établir le type de famille :

- Parmi les descriptions[31] suivantes, laquelle représente le mieux le travail :
  - C'est vous qui le faites (c.-à-d. le répondant)?
  - C'est votre conjoint qui le fait?
- Combien d'enfants avez-vous?

Les données associées à ces questions ont été utilisées pour établir le type de famille comme suit :

- Famille bi-active professionnelle : les deux conjoints occupent des postes professionnels et de gestion.
- Famille bi-active non professionnelle : les deux conjoints occupent des postes du domaine technique, de bureau, de vente au détail, administratif ou de production[32].
- Famille mixte bi-active : un conjoint a une « carrière » alors que l'autre occupe un poste non professionnel.
- Famille traditionnelle : les répondants indiquent que le conjoint est à la maison à temps plein.
- Célibataire : les répondants indiquent qu'il ou elle n'a pas de conjoint.

En utilisant ces groupes, nous avons ensuite subdivisé notre échantillon en tenant compte du fait qu'ils avaient ou non des enfants à la maison. La répartition de l'échantillon total en tenant compte de chaque groupe de famille se trouve au tableau 3.

Tableau 3
Répartition de l'échantillon selon le type de famille

	Conjoint 1			
Conjoint 2	Professionnel – marié	Non-professionnel – marié	Personne au foyer – mariée	Pas de conjoint
Professionnel – marié	15 % avec enfants 5 % sans enfants	—	5 % avec enfants 0,5 % sans enfants	—
Non-professionnel – marié	20 % avec enfants 5 % sans enfants	18 % avec enfants 5 % sans enfants	—	—
Pas de conjoint	—	—	—	15 % sans enfants 11 % avec enfants

31 Les répondants ont reçu une liste de choix à faire.

32 L'explication de cette répartition se trouve dans les données sur les différences selon le type d'emploi au Chapitre 9 du rapport.

La majorité sont des familles bi-actives

Le mari et la femme ont un travail rémunéré chez 69 % des familles représentées dans notre échantillon (54 % sont des couples bi-actifs avec des enfants et 15 % sans enfants). Ceci correspond au pourcentage des familles canadiennes bi-actives (Sauvé, 1999). Les couples bi-actifs semblent avoir plus de difficultés à atteindre un équilibre entre leurs rôles professionnels et familiaux.

Non seulement, les répondants font-ils partie de couples bi-actifs, mais la plupart ont un conjoint qui travaille à temps plein (les répondants indiquent que leur conjoint consacre en moyenne 39,3 heures par semaine à un emploi rémunéré). Les femmes indiquent que leur conjoint travaille 42,3 heures par semaine; les hommes indiquent que leur conjointe travaille 35,4 heures par semaine. Cette différence entre les sexes laisse supposer que les hommes qui font partie d'un couple bi-actif sont plus susceptibles que les femmes d'un couple bi-actif d'avoir un conjoint qui travaille à temps partiel. Cette constatation correspond aux données nationales qui indiquent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel (Statistique Canada, 2000).

L'étude des données du tableau 3 nous donne de l'information additionnelle sur les familles de notre échantillon.

- Environ 15 % sont membres d'une famille bi-active professionnelle avec des enfants. L'étude laisse supposer que de telles familles font face à des défis associés à des exigences professionnelles opposées et à des attentes très élevées au travail. Sur une note positive, de telles familles ont souvent la chance d'avoir des revenus plus élevés, une meilleure mobilité d'emploi et des emplois qui offrent beaucoup de possibilités d'avancement et de la flexibilité.
- Environ 18 % sont membres d'une famille bi-active non professionnelle avec des enfants. L'étude laisse supposer que de telles familles font face à des défis associés à de faibles revenus, une sécurité d'emploi réduite, un travail offrant moins de possibilités d'avancement et d'horaire flexible. D'autre part, les exigences en ce qui concerne l'emploi du temps associées au travail sont généralement plus faibles.
- Environ 20 % appartiennent à des familles mixtes bi-actives avec des enfants. Chez 80 % de ces familles, l'homme est le professionnel, alors que la femme occupe un poste non professionnel. Cette constatation correspond aux données nationales qui prouvent que dans la majorité des familles au Canada, le revenu de l'homme est plus élevé que celui de la femme (Statistique Canada, 2000). Nous savons peu de choses au sujet de la relation entre cette configuration de la famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle, étant donné que l'étude se concentre en grande partie sur les familles bi-actives, et qu'elle ne fait pas de distinction selon le type d'emploi dans la famille. C'est possible que le conflit est plus important dans ces familles où les conjoints comprennent moins les exigences et les restrictions auxquelles leur conjoint doit faire face au travail. Sinon, c'est possible que le conflit est moins grand dans ces catégories de familles (surtout chez le conjoint qui occupe un poste professionnel), étant donné que le conjoint qui occupe un poste non professionnel assume des responsabilités accrues à la maison. Cette série de rapports comblera certaines lacunes dans la documentation.

Le « traditionnel » mari soutien de famille représente la minorité

Environ 11 % des hommes de notre échantillon (5 % de l'échantillon total) correspondent au modèle traditionnel de la famille nucléaire avec le père comme seul soutien de famille et la mère au foyer. Le pourcentage est plus faible que celui de l'ensemble de la population canadienne (environ 20 % des familles canadiennes ont un père soutien de famille et une mère au foyer). Lorsque les femmes sont au foyer à temps plein, la probabilité d'avoir un problème à atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle est réduite, étant donné que le partage des tâches est souvent établi selon le sexe. Seulement 1 % des femmes font partie d'une famille où elles travaillent et leur mari assume le rôle de donneur de soin.

Les professionnels sont plus susceptibles de faire partie des familles traditionnelles

Les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles de faire partie d'une famille traditionnelle que les hommes qui occupent des postes non professionnels ou du domaine technique. Cette constatation nous laisse supposer que l'appartenance à ce type de famille est fortement associée au revenu (de nombreuses familles ne peuvent se permettre d'avoir un de ses membres à la maison à temps plein). Cette interprétation des données correspond à nos observations précédentes (voir le Chapitre 2) en ce qui concerne une dépendance accrue des revenus de la conjointe au Canada.

Les familles monoparentales sont plus nombreuses que les familles traditionnelles

Environ 11 % des répondants sont des parents seuls. Les femmes sont en majorité les chefs de familles monoparentales (14 % des femmes sont des parents seuls contre 6 % des hommes). Dans notre échantillon, les non-professionnelles sont plus susceptibles que les professionnelles de faire partie de familles monoparentales (16 % des non-professionnelles sont des parents seuls contre 5 % des professionnelles). Ces données correspondent aux données nationales rapportées par Statistique Canada (2000). La situation de ces familles monoparentales est préoccupante parce qu'elles (surtout celles qui ont pour chef une femme « col rose ») sont désavantagées sur le plan économique. Par exemple, plus de la moitié des familles monoparentales dont le chef est une femme ont des revenus inférieurs au seuil de faible revenu officiel selon Statistique Canada.

Le travail des femmes est secondaire chez de nombreuses familles

Les hommes dans notre échantillon, surtout ceux qui occupent des postes professionnels ou de gestion, sont plus susceptibles de faire partie des familles mixtes bi-actives avec des enfants. Cette différence entre les sexes apparaît dans tous les secteurs. Ces données nous laissent croire qu'au Canada de nombreuses familles bi-actives correspondent au modèle traditionnel où les hommes sont le soutien de famille principal et le revenu des femmes est considéré comme « secondaire ».

4.4 Lieu de résidence

À ce moment-ci, nous avons très peu d'information pour nous aider à comprendre comment la capacité d'atteindre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle diffère d'un endroit à l'autre au pays. Notre étude sur la Saskatchewan (Duxbury et Higgins, 1998) a permis d'établir que les résidants qui habitent des régions rurales et de petites collectivités doivent affronter plus de défis en ce qui concerne cet équilibre que leurs homologues qui habitent de grands centres urbains. Nous ne savons pas jusqu'à quel point ces constatations peuvent être généralisées à tout le pays. Il en va de même des politiques sociales qui peuvent avoir une influence sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. Nous savons que ces politiques varient d'une province à l'autre, mais nous ne savons pas jusqu'à quel point elles peuvent influer sur le niveau de stress, le conflit, etc. Les décideurs responsables d'établir les interventions appropriées doivent être bien informés. Le but de l'étude est de combler ces lacunes.

Nous avons étudié le lieu de résidence en demandant aux répondants d'indiquer leur code postal (afin d'établir la province de résidence, la région et si le répondant habite

Tableau 4
Répartition de l'échantillon selon la région

Région	Échantillon total	Secteur			Canada*
		Public	Privé	Sans but lucratif	
Atlantique	12 %	10 %	20 %	12 %	8 %
Québec	22 %	25 %	17 %	18 %	24 %
Ontario	25 %	23 %	31 %	23 %	38 %
Prairies	20 %	20 %	20 %	20 %	17 %
Colombie-Britannique	10 %	9 %	4 %	16 %	13 %
T.N.-O.-Yukon	1 %	2 %	0 %	1 %	0,1 %
Sans code postal	10 %	13 %	8 %	10 %	—

**Source des données canadiennes : Statistique Canada, CANSIM, Matrices 6367-6378 et 6408-6409, 2000*
Nota : Le total peut ne pas égaler 100 %, étant donné que les chiffres ont été arrondis
La région de l'Atlantique inclut Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick
La région des Prairies inclut l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba.

une région rurale ou urbaine) et la population approximative de leur collectivité, ainsi que la langue parlée à la maison.

La majorité des répondants habitent des régions urbaines

La majorité des répondants (88 %) habitent des régions urbaines et 12 % des régions rurales. Selon le recensement de 1996[33], 22 % des Canadiens habitaient des régions rurales et 78 % habitaient des régions urbaines, et ce, à l'échelle nationale.

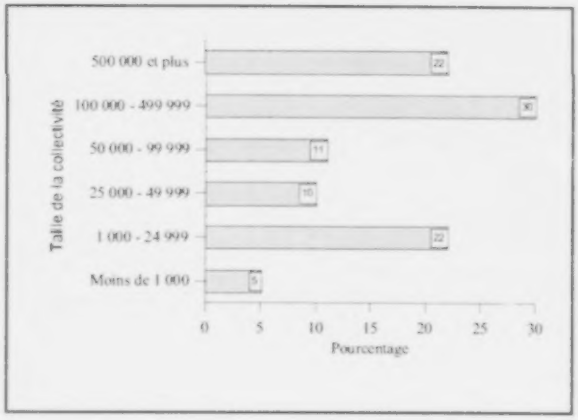
Les répondants habitent partout au Canada

Les données sur la répartition régionale figurent au tableau 4. Les données nationales de 2000 sont fournies à des fins de comparaison. Les données indiquent que les répondants habitent partout au pays. La majorité habitent les provinces les plus populeuses (Ontario et Québec). Même si cela n'apparaît pas, il est important de noter que nous avons une excellente répartition des différents groupes régionaux. Par exemple, nous avons obtenu le groupe qui représente les « Prairies » en associant les 10 % des répondants qui vivent en Alberta aux 5 % qui vivent en Saskatchewan et les 5 % qui vivent au Manitoba. Nous n'avons pas constaté une différence importante en ce qui concerne le sexe, le type d'emploi ou le statut relatif à la garde de personnes à charge en ce qui touche la résidence. La relation entre le secteur et le lieu de résidence figure au tableau 4.

Les répondants habitent des collectivités de différentes tailles

L'échantillon est bien réparti en ce qui concerne la taille des collectivités (voir la figure 7). Même si la majorité des répondants (52 %) habitent des collectivités de 100 000 personnes ou plus, un répondant sur quatre habite des collectivités de moins de 25 000 personnes. La taille de la collectivité qu'habite le répondant n'est pas associée au sexe, au secteur ou au statut relatif à la garde de personnes à charge. Les répondants qui occupent des postes professionnels sont plus susceptibles d'habiter de grands centres, tandis que les non-professionnels sont plus susceptibles d'habiter les collectivités de moins de 25 000 personnes.

Figure 7
Répartition de l'échantillon selon la taille de la collectivité



La majorité des répondants indiquent que leur langue maternelle est l'anglais, environ 17 % indiquent que c'est le français

La majorité des répondants (80 %) indiquent que leur langue maternelle est l'anglais, environ 17 % indiquent le français et 4 % une langue autre que le français ou l'anglais. Selon le recensement de 1996, environ 23,3 % des Canadiens indiquaient le français comme langue maternelle et 59 % l'anglais. Les autres ont choisi une langue non officielle comme langue maternelle ou ont donné plus d'une réponse. Le sexe et le statut relatif à la garde de personnes à charge n'ont pas été associés à la langue. Les répondants qui travaillent dans un secteur sans but lucratif sont plus susceptibles d'inscrire l'anglais comme langue maternelle.

4.5 Statut socio-économique

Il existe certaines variables qui peuvent servir de tampons entre les conditions familiales et professionnelles et les résultats positifs ou négatifs. Une de ces variables est le statut socio-économique. Nous avons tenu compte de trois aspects intercorrélés dans cette étude : type d'emploi, scolarité et revenu. Nous avons établi le lien entre le type d'emploi et le conflit entre le travail et la vie personnelle (voir le Chapitre 3). La recherche dans ce domaine a permis de faire le lien entre les années d'éducation formelle et une meilleure réaction du sujet face au stresseur, une plus grande mobilité et sécurité d'emploi, une meilleure qualité d'emploi et une perception de contrôle accrue. Le revenu est aussi associé de façon

33 Statistique Canada. (1998), Recensement de 1996, Tableaux nationaux, Nº de cat. 93-357-XPB.

significative à la capacité de faire face aux exigences professionnelles et familiales[34]. Des familles dont le revenu familial est élevé peuvent habituellement se permettre d'engager une personne pour les tâches ménagères et la garde des enfants afin de réduire le fardeau domestique. Elles peuvent aussi se procurer plus facilement des services et des appareils ménagers pour leur donner plus de temps et d'énergie (par exemple, prendre un repas à l'extérieur, engager quelqu'un à faire les tâches domestiques, acheter des appareils ménagers). Les détails sur le statut socio-économique figurent plus loin dans le document.

4.5.1 Type d'emploi

La répartition de l'échantillon en ce qui concerne le type d'emploi et le secteur figure au tableau 5. Ces données indiquent que les deux tiers des répondants occupent des postes dans un secteur considéré habituellement comme « col blanc » ou professionnel (16 % sont des gestionnaires, 35 % des professionnels et 15 % occupent des postes du domaine technique). En d'autres mots, la majorité des répondants peuvent être considérés comme des « travailleurs du savoir »[35]. Un répondant sur trois (34 %) occupe un poste non professionnel.

Même si les hommes et les femmes sont également susceptibles d'occuper des postes professionnels, la probabilité d'occuper des postes non professionnels, de gestion, du domaine technique, de bureau et administratif est fortement associée au sexe. Le type d'emploi varie aussi selon le secteur (voir le tableau 5). Cette constatation correspond au fait que les postes semblent être concentrés par secteur. Les différences clés sont notées ci-dessous.

Les hommes sont plus susceptibles d'occuper des postes de gestion ou du domaine technique

Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'occuper des postes de gestion et du domaine technique. Ces différences entre les sexes en ce qui concerne le type d'emploi sont observées dans trois secteurs et correspondent aux données nationales (Statistique Canada, 2000).

Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes non professionnels

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper des postes de bureau et administratifs. Ces différences entre les sexes correspondent à celles de toute la population active canadienne (Statistique Canada, 2000) et laissent supposer que les femmes sont toujours confinées dans des postes de moindre qualité au sein des organisations canadiennes.

Le secteur sans but lucratif emploie un plus grand nombre de professionnels

Un peu plus de 50 % des hommes et des femmes qui occupent des postes au sein d'organisations sans but lucratif sont des professionnels. Peu de répondants du secteur sans but lucratif occupent des postes non professionnels, de bureau et administratifs. Ces résultats

Tableau 5
Répartition de l'échantillon selon le type d'emploi et le secteur

Type d'emploi	Public		Privé		Sans but lucratif		Échantillon total		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Total
Gestion	22 %	12 %	27 %	17 %	22 %	8 %	23 %	12 %	16 %
Professionnel	32 %	28 %	23 %	16 %	50 %	55 %	36 %	35 %	35 %
Technique	26 %	9 %	32 %	10 %	10 %	7 %	22 %	7 %	15 %
Non professionnel	20 %	51 %	18 %	57 %	18 %	30 %	19 %	46 %	34 %

Nota : Le groupe non professionnel inclut les répondants qui occupent un poste de bureau ou administratif et « autres » postes. Seulement 2 % de l'échantillon travaille dans le domaine de la « production ». Le total peut ne pas égaler 100 %, étant donné que les chiffres ont été arrondis.

34 Consulter les documents de Voydanoff 1995a; 1995b, et de Lowe, 2000 pour avoir un aperçu de l'incidence du niveau scolaire et du revenu.

35 Nous n'avons pas réussi à trouver des données qui nous permettraient d'établir à quel point la répartition de l'échantillon en ce qui concerne le type d'emploi reflète la population active courante. Les données sur les professions qui sont disponibles présentement sont basées sur une multitude de définitions et ne sont pas réparties selon la taille de l'entreprise et le secteur.

ne sont pas surprenants, étant donné que la majorité des organisations sans but lucratif sont des écoles, des universités, des hôpitaux et des conseils scolaires.

Les employés du domaine technique sont plus susceptibles d'occuper des postes dans les secteurs privé et public

Les employés de sexe masculin du domaine technique sont plus susceptibles d'occuper des postes dans les secteurs privé et public. Cette constatation correspond au fait que de nombreuses organisations des secteurs public et privé sont dépendantes de la technologie de l'information.

4.5.2 Scolarité

L'échantillon est très varié en ce qui concerne le niveau de scolarité (voir le tableau 6). Même si près du tiers des répondants n'ont pas beaucoup d'éducation formelle (35 % des répondants sont diplômés du secondaire ou non), près de un répondant sur quatre (23 %) possède un diplôme d'études collégiales, et 42 % ont terminé des études universitaires (28 % possèdent un diplôme, 14% ont terminé des études postsecondaires). Ces données correspondent à celles qui ont été présentées précédemment selon le type d'emploi. Afin de placer ces données dans le contexte, il est intéressant de noter qu'en 1996, environ 12,3 % des femmes et 14, 3 % des hommes possédaient un diplôme universitaire (Statistique Canada, 2000). En ce qui concerne le niveau de scolarité des employés des secteurs privé et public, l'Enquête sur la population active de 1997 (Lowe, 2000) souligne que 18 % des employés de ces secteurs possédaient un ou des diplômes universitaires, 33 % un diplôme postsecondaire et 49 % possédaient ou non un diplôme d'études secondaires.

Dans cet échantillon, le niveau de scolarité est associé de façon significative au sexe, au secteur, au type d'emploi et au statut relatif à la garde de personnes à charge. Les principales observations suivantes peuvent être tirées de ces données :

- Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'avoir terminé des études universitaires.
- Les femmes du secteur sans but lucratif sont plus susceptibles que les femmes d'autres secteurs d'avoir terminé des études universitaires et collégiales.
- Les hommes et les femmes qui occupent des postes professionnels et de gestion sont plus susceptibles de posséder un diplôme universitaire.
- Les hommes et les femmes qui occupent des postes du domaine technique sont plus susceptibles de posséder un diplôme d'études collégiales.
- Un peu plus de la moitié des employés qui occupent des postes non professionnels ont terminé ou non des études secondaires.

Tableau 6
Répartition de l'échantillon selon la scolarité, le secteur et le type d'emploi

	Études secondaires ou moins		Études collégiales		Études universitaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Public	33 %	42 %	23 %	22 %	44 %	36 %
Privé	28 %	48 %	27 %	23 %	45 %	39 %
Sans but lucratif	39 %	24 %	16 %	27 %	45 %	49 %
Gestion ou professionnel	26 %	17 %	15 %	21 %	59 %	63 %
Technique	37 %	32 %	43 %	39 %	17 %	25 %
Non professionnel	51 %	54 %	17 %	25 %	32 %	21 %
Échantillon total	34 %	36 %	21 %	24 %	45 %	40 %

Nota : Le total peut ne pas égaler 100 %, étant donné que les chiffres ont été arrondis.

- Les femmes qui occupent des postes professionnels et de gestion et les techniciennes sont plus instruites (sont plus susceptibles de posséder un diplôme d'études postsecondaires) que leurs homologues de sexe masculin.

Les femmes qui possèdent plus de scolarité formelle sont moins susceptibles d'avoir des enfants

Dans cet échantillon, les femmes qui n'ont pas la garde de personnes à charge possèdent plus de scolarité formelle (45 % possèdent un diplôme universitaire) que les femmes qui ont la garde de personnes à charge (35 % possèdent un diplôme universitaire). Nous n'avons pas observé une telle différence chez les hommes. Ces constatations correspondent aux données rapportées par Johnson *et al.* (2001) qui montrent que les professionnelles au Canada retardent la maternité pour concentrer leurs énergies sur leur carrière.

4.5.3 Revenu personnel

Nous avons chiffré le revenu personnel en demandant aux répondants d'encercler la catégorie qui représente le mieux leurs revenus avant impôt. Les données sur le revenu personnel en ce qui concerne le sexe et l'échantillon total se trouvent à la figure 8. L'échantillon est bien réparti en ce qui concerne le revenu personnel, environ 29 % des répondants gagnent moins de 40 000 $ par année, 39 % de 40 000 $ à 59 999 $, 23 % de 60 000 $ à 79 999 $ et 9 % gagnent 80 000 $ et plus par année. En d'autres mots, environ le tiers des répondants peuvent être considérés comme ayant des revenus relativement faibles, 39 % des revenus moyens et 32 % des revenus élevés. À des fins de comparaison, les données du recensement indiquent que le revenu moyen au Canada en 1996 était de 26 474 $ alors que le revenu médian d'emploi était de 21 099 $[36].

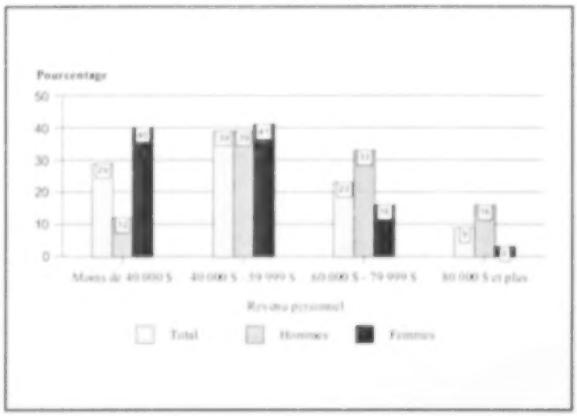
Le revenu personnel des femmes est plus faible que celui des hommes

Comme le montrent les données de la figure 8, le sexe est fortement associé au revenu personnel de notre échantillon. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de gagner moins que 40 000 $ et les hommes sont plus susceptibles de gagner plus de 60 000 $. Même si le niveau de scolarité est le même, le revenu est plus faible chez les femmes que chez les hommes. Cette différence entre les sexes en ce qui concerne le revenu, qui pourrait être observée dans les trois secteurs, correspond aux tendances nationales (Statistique Canada, 2000). Par exemple, les récentes données[37] indiquent que le revenu moyen pour un employé à temps plein, qui travaille toute l'année (le groupe inclus dans notre échantillon) est de 32 553 $ par année pour les femmes et de 45 070 $ pour les hommes.

Les professionnels et les gestionnaires ont des revenus personnels supérieurs

Les données sur le revenu sont indiquées selon le sexe et le type d'emploi au tableau 7. Comme vous pouvez le constater, le revenu personnel des femmes est inférieur à celui de leurs homologues de sexe masculin, peu importe la catégorie d'emploi examinée. Les professionnels et les gestionnaires ont les revenus personnels les plus élevés et les non-professionnels les plus faibles.

Figure 8
Répartition de l'échantillon selon le sexe et le revenu personnel



36 Statistique Canada. (1998). Recensement de 1996, Tableaux nationaux, N° de cat. 930022XDB96005.
37 Information obtenue de Statistique Canada, Division des statistiques sur le revenu.

Tableau 7
Répartition de l'échantillon selon le revenu personnel, le sexe, le type d'emploi et le secteur

Revenu personnel	Gestion ou professionnel		Technique		Non professionnel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 40 000 $	4 %	12 %	14 %	33 %	32 %	66 %
De 40 000 $ à 59 999 $	31 %	52 %	63 %	59 %	37 %	27 %
De 60 000 $ à 79 999 $	40 %	28 %	21 %	8 %	25 %	6 %
80 000 $ et plus	25 %	8 %	2 %	0 %	5 %	1 %
	Secteur public		**Secteur privé**		**Secteur sans but lucratif**	
Moins de 40 000 $	13 %	42 %	17 %	54 %	8 %	27 %
De 40 000 $ à 59 999 $	50 %	43 %	40 %	33 %	21 %	43 %
De 60 000 $ à 79 999 $	26 %	12 %	22 %	8 %	49 %	26 %
80 000 $ et plus	11 %	3 %	21 %	5 %	21 %	4 %

Nota : Le total peut ne pas égaler 100 %, étant donné que les chiffres ont été arrondis.

Les hommes des secteurs privé et des organismes sans but lucratif sont les mieux rémunérés

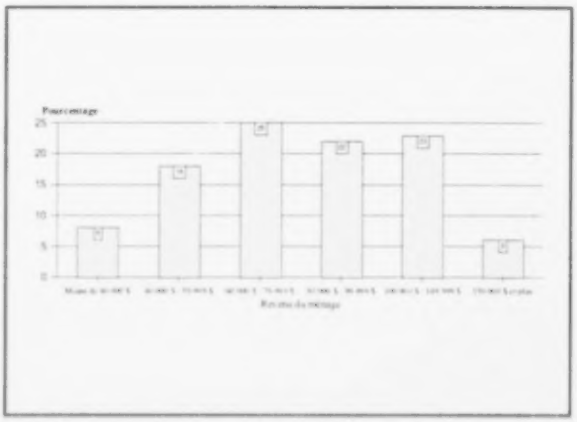
Dans le tableau 7, les données sur le revenu sont réparties selon le sexe et le secteur. Ces données indiquent que les hommes des secteurs privé et des organismes sans but lucratif sont les mieux rémunérés; les femmes du secteur privé gagnent le moins.

4.5.4 Revenu du ménage

On a aussi demandé aux répondants d'encercler la catégorie qui correspond le mieux au revenu total de leur ménage avant déductions. Comme le démontrent les données de la figure 9, l'échantillon est bien équilibré quant au revenu des ménages. À peine plus du quart des familles de notre échantillon (26 %) gagnent moins de 60 000 $ par an (pour fins de comparaison, il convient de signaler que le revenu moyen des ménages canadiens était de 54 583 $[38] en 1996). En tout, le revenu de 29 % des familles représentées dans l'échantillon dépasse les 100 000 $ (la figure 9 ici).

Le revenu du ménage n'est pas relié au statut de personne ayant des responsabilités familiales, au secteur ou au sexe. La dernière constatation est particulièrement intéressante, car elle suggère que les femmes qui gagnent moins sont mariées à des hommes ayant un revenu supérieur et que les hommes des familles traditionnelles de notre échantillon apportent un très bon revenu à la famille.

Figure 9
Répartition de l'échantillon selon le revenu du ménage



38 Revenu du ménage moyen en 1996, l'année du dernier recensement. Statistique Canada (1998). Recensement de 1996, tableau numéro 930022XDB96005, catalogue de la série *Le pays*.

Tableau 8
Répartition de l'échantillon selon le revenu du ménage et le type d'emploi

Revenu du ménage	Gestion ou professionnel		Technique		Non professionnel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 60 000 $	13 %	18 %	34 %	29 %	34 %	38 %
De 60 000 $ à 99 999 $	47 %	40 %	54 %	47 %	47 %	47 %
100 000 $ ou plus	40 %	42 %	12 %	24 %	19 %	15 %

Les ménages professionnels gagnent davantage

Comme on s'y attendait, le type d'emploi est lié au revenu du ménage (voir le tableau 8); aussi les gestionnaires et les professionnels sont-ils plus susceptibles de se trouver dans des familles gagnant 100 000 $ ou plus par an. Voilà qui est conforme aux données sur les types de famille présentées plus tôt. La différence entre le revenu des ménages formés de personnes occupant des postes techniques et non professionnels n'est pas très grande.

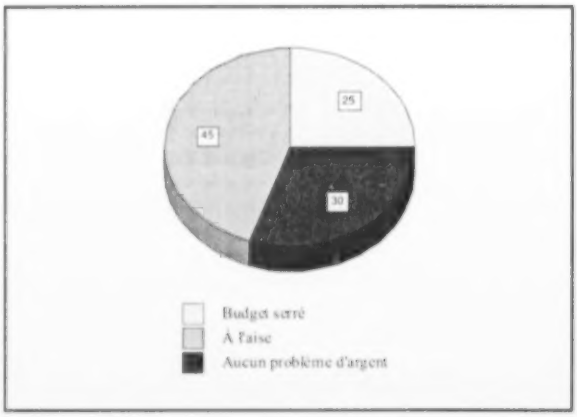
4.5.5 Situation financière du ménage

Pour avoir une idée de ce que les données sur le revenu du ménage signifient quant à la santé financière des familles faisant l'objet de notre étude (c'est-à-dire que les niveaux de revenu ne sont pas directement comparables puisque le coût de la vie varie d'un endroit à l'autre, tout comme les besoins financiers varient selon le nombre de personnes à charge), nous avons demandé aux répondantes et répondants d'encercler la réponse qui décrit le mieux leur situation familiale (les personnes vivant seules devaient appliquer la question à elles-mêmes). Voici les choix de réponse :

- Notre famille n'arrive pas à joindre les deux bouts.
- Nous arrivons à joindre les deux bouts, mais notre budget est serré.
- Nous vivons bien, mais non dans l'opulence.
- Nous vivons plus qu'aisément et pouvons nous permettre des luxes.
- Notre famille ne se préoccupe pas de l'argent.

Les réponses à cette question (réparties en trois catégories) sont représentées dans la figure 10. Le quart des répondantes et répondants disent que leur budget familial est serré, et 30 % affirment que leur famille n'a pas de souci d'argent. Près de la moitié de l'échantillon (45 %) indiquent que le revenu de leur ménage leur permet de bien vivre.

Figure 10
Répartition de l'échantillon selon la situation financière du ménage



Même si la plupart des répondants de chaque secteur affirment que le revenu de leur ménage leur permet de bien vivre :

- Ceux qui travaillent dans le secteur des organismes sans but lucratif sont plus susceptibles de dire que leur « famille ne se préoccupe pas de l'argent ».
- Ceux qui n'occupent pas de postes professionnels ont plus tendance à dire que « leur budget est serré », tandis que les gestionnaires et les professionnels sont plus nombreux à répondre que leur « famille ne se préoccupe pas de l'argent ».
- Les répondants ayant des personnes à charge ont plus tendance à dire que leur « budget est serré », tandis que leurs homologues sans personne à charge disent plus souvent n'avoir aucun ennui financier.

Cette dernière constatation est particulièrement intéressante étant donné que, dans cette série de données, le statut de personne ayant des responsabilités familiales n'est pas étroitement associé au revenu du particulier ou du ménage. Cela suggère que les personnes qui ont des responsabilités familiales assument plus de dépenses que les personnes sans responsabilités du genre (c'est-à-dire que le budget est serré pour un même niveau de revenu).

4.6 Résumé – Profil démographique des répondants

L'échantillon de l'étude de 2001 est bien équilibré en ce qui a trait à l'âge, à la région, à l'ampleur de la communauté, au type d'emploi, à la formation, au revenu personnel, au revenu du ménage et à la santé financière de la famille. À bien des égards, les caractéristiques démographiques de l'échantillon correspondent aux données nationales, suggérant ainsi que les résultats peuvent être généralisés au-delà de la recherche. Les caractéristiques démographiques de l'échantillon s'apparentent de près aux changements sociaux et économiques abordés dans le Chapitre 2 du présent document. Environ la moitié des répondants au sondage peuvent être considérés comme des travailleurs du savoir hautement scolarisés. La majorité des répondants composent des familles à double revenu et disent vivre « bien » (mais non dans l'opulence) grâce à deux revenus d'emploi permanents. Celles et ceux qui forment des familles traditionnelles où l'homme joue le rôle de soutien de famille sont minoritaires (5 % de l'échantillon et 11 % des hommes de l'échantillon) et beaucoup moins nombreux que les répondants qui élèvent seuls leurs enfants. Le fait que les familles traditionnelles ont tendance à reposer sur un homme gestionnaire ou professionnel hautement rémunéré suggère que cette situation familiale se limite aux ménages gagnant un revenu supérieur.

L'échantillon comporte un nombre important d'employés dont la vie professionnelle et la vie personnelle risquent d'entrer en conflit. L'âge moyen des répondants au sondage était de 42,8 ans, ce qui les place au milieu de leur carrière et dans un rythme de vie rapide, au stade du « nid plein » et de la transition de l'adulte dans la quarantaine. Chacun de ces stades est associé à un stress plus grand et à des exigences familiales et professionnelles plus élevées. Trois quarts des répondants au sondage sont mariés ou vivent en couple, et 69 % composent une famille à double revenu. Chez les répondantes et répondants, 11 % élèvent seuls leurs enfants. Douze pour cent des sujets de l'échantillon habitent une région rurale, et une personne sur trois occupe un poste administratif ou de bureau, compte moins d'années de scolarité (c'est dire que sa mobilité d'emploi s'en trouve réduite), et son revenu et celui de son ménage sont moindres. Le quart des répondants disent que leur budget est serré; 29 % gagnent moins de 40 000 $ par an, et un peu plus du quart font partie d'une famille dont le revenu est inférieur à la moyenne canadienne. Parmi les répondantes et répondants, une personne sur trois ne compte que des études secondaires ou moins.

De nombreuses différences démographiques et socio-économiques intéressantes se fondent sur le sexe. Les hommes de l'échantillon sont légèrement plus âgés que les femmes, plus nombreux à occuper des postes de gestion ou techniques, plus susceptibles d'être mariés (surtout les professionnels, les gestionnaires et ceux qui ont des personnes à leur charge), ils ont plus tendance à avoir une formation universitaire et à gagner au-delà de 60 000 $ par an. Les femmes de l'échantillon, quant à elles, sont plus nombreuses à occuper des postes administratifs et de bureau et à gagner moins de 40 000 $ par an. Les femmes de notre échantillon qui occupent des postes techniques, professionnels et de gestion ont une formation plus poussée que leurs homologues masculins, et les femmes de notre échantillon gagnent moins que les hommes même lorsqu'elles comptent plus d'années de scolarité. Ces données permettent de croire que les femmes qui travaillent pour de grandes entreprises n'ont pas encore acquis la pleine équité salariale avec les hommes.

Les données révèlent également un lien étroit entre la situation socio-économique et le type d'emploi. Les répondantes qui occupent des postes non professionnels sont plus nombreux à ne compter que des études secondaires ou moins, ils ont un revenu inférieur et affirment que le budget de leur famille « est serré ». Les hommes et les femmes qui occupent des postes professionnels ou de gestion, par contre, ont plus tendance à détenir une formation universitaire, à former des familles dont le revenu s'élève à 100 000 $ ou plus par an, et à dire que leur « famille ne se préoccupe pas de l'argent ». Les hommes et les femmes occupant des postes techniques sont plus nombreux à détenir un diplôme d'études collégiales. Leur revenu et celui de leur ménage sont très semblables à ceux des personnes qui occupent des postes non professionnels.

Au sein de l'échantillon, peu de différences démographiques peuvent être associées au secteur. Les plus importantes suggèrent que le secteur des organismes sans but lucratif diffère de bien des façons des secteurs public et privé. Le secteur des organismes sans but lucratif embauche une plus grande proportion de professionnels hautement scolarisés. Les hommes de ce secteur sont plus âgés et bien rémunérés. Les répondantes et répondants du secteur privé, pour leur part, sont plus jeunes que ceux des autres secteurs.

Enfin, les répondants ayant des personnes à charge affichent de nombreuses différences intéressantes par rapport à ceux qui n'ont pas de personnes à charge. Plusieurs de ces différences s'apparentent au sexe. Les répondants ayant des personnes à charge ont, en moyenne, deux ans de plus. Ils ont plus tendance à dire que le budget de leur famille « est serré », même si le revenu de leur ménage est pratiquement le même que celui des personnes sans responsabilité familiale. Les hommes ayant des personnes à charge sont plus nombreux à être mariés que les femmes dans la même situation. Les femmes sans personne à charge ont fait plus d'études (45 % ont fréquenté l'université) que les femmes avec personnes à charge (35 % ont fréquenté l'université). Chez les hommes de l'échantillon, on ne constate aucune différence du genre.

Ces constatations suggèrent ce qui suit :

- Les soins aux personnes à charge accroissent les contraintes financières de la famille.
- Au Canada, les professionnelles remettent la maternité à plus tard pour se concentrer sur leur carrière.

Chapitre 5

Profil des répondants : responsabilité de la garde de personnes à charge

L'étude indique que les employés qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de subir des pertes de productivité : augmentation des absences, retards, stress à la maison et au travail, ainsi que pertes de temps en raison de nombreux appels téléphoniques personnels. Ces employés sont aussi plus susceptibles d'éprouver des difficultés à équilibrer leurs obligations familiales et professionnelles et ils signalent des niveaux de stress très élevés ainsi qu'une surcharge de rôles (Duxbury *et al.*, 1992; Higgins, Duxbury et Lee, 1993; Duxbury et Higgins, 1998). L'étude porte sur la garde de trois types de personnes à charge : enfants, aînés et personnes handicapées. Les données mentionnées dans ce chapitre devraient éclairer les employeurs et les décideurs sur les conséquences du conflit entre le travail et la vie personnelle auquel sont confrontés les employés qui ont la garde de personnes à charge. Ces données indiquent le pourcentage de Canadiens, selon le type de garde, qui travaillent pour de grandes entreprises où il existe un risque élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle.

5.1 Statut de parent

Tel qu'il a été mentionné au Chapitre 3, l'ensemble de la recherche établit le lien entre les responsabilités parentales des couples qui travaillent et l'incidence du conflit entre le travail et la vie personnelle. Afin de mieux comprendre les exigences de la garde de personnes à charge auxquelles sont confrontés les participants à cette étude, nous avons demandé aux répondants d'indiquer le nombre et l'âge de leurs enfants et leur part de responsabilité à l'égard des soins aux enfants.

La majorité des employés canadiens sont des parents

Les données du recensement[39] indiquent que les deux tiers des Canadiens sont des parents. Notre échantillon présente un pourcentage similaire, 70 % des répondants ayant des enfants. Comme le montre la figure 11, les hommes sont plus susceptibles d'avoir des enfants que les femmes (77 % des hommes sont des pères, tandis que 65 % des femmes sont des mères). On peut remarquer la différence entre les sexes en ce qui concerne le statut parental dans tous les secteurs et dans tous les types d'emploi qui ont été examinés dans cette étude, et elle correspond au fait que le pourcentage de pères qui travaillent est plus élevé que celui des mères (Statistique Canada, 2000).

Les professionnelles sont moins susceptibles d'avoir des enfants; les professionnels sont plus susceptibles

Dans notre échantillon, le statut de parent est associé au type d'emploi et au sexe (voir la figure 11). Il est très intéressant de constater que les répondantes qui occupent des postes professionnels et de gestion (62 %) ainsi que du domaine technique (61 %) sont moins susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues qui occupent des postes non professionnels (67 %). Par contre, les hommes qui occupent des postes de professionnels et de gestion (79 %) ainsi que du domaine technique (77 %) sont plus susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues non professionnels (70 %). Ces données correspondent à d'autres données recueillies dans cette étude. Par exemple, 40 % des femmes qui occupent des postes professionnels et de gestion confirment ne pas encore avoir d'enfants à cause de leur carrière (contre 20 % de tout l'échantillon), et certaines n'ont eu que quelques enfants en raison des exigences de leur travail (contre 22 % des autres répondantes). Les données laissent supposer que la maternité et l'avancement professionnel ne sont pas compatibles chez les nombreuses femmes professionnelles et gestionnaires qui occupent des postes au sein de grandes entreprises canadiennes.

Les parents ont en moyenne deux enfants

La moyenne d'enfants par parent est de 2,1. Environ 16 % des répondants ont seulement un enfant, tandis qu'un répondant sur cinq a trois enfants ou plus (voir la figure 12). Le nombre d'enfants par famille n'est pas associé au sexe, au secteur ou au type d'emploi.

39 Statistique Canada. (1997). Recensement de 1996, tous droits réservés. Série : Le Pays, numéro de catalogue 93F0022XDB96008.

Figure 11
Répartition de l'échantillon selon le statut de parent et le type d'emploi

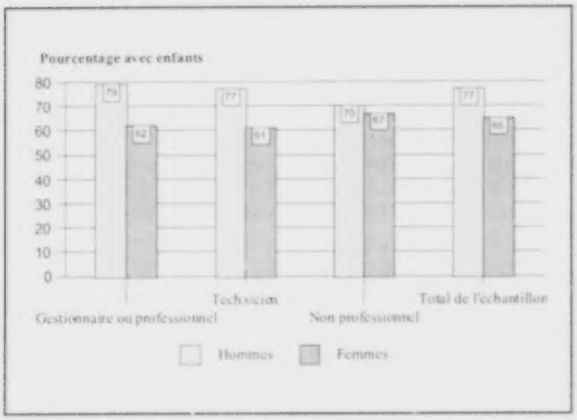
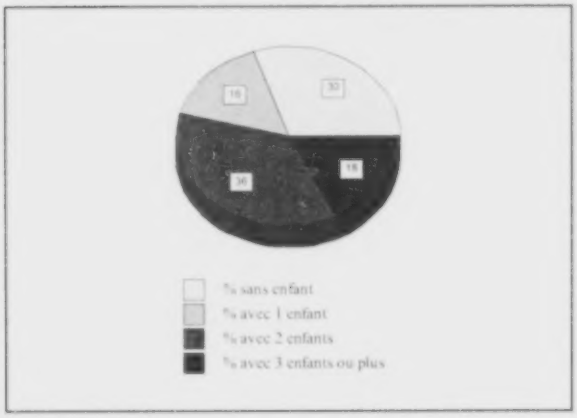


Figure 12
Nombre moyen d'enfants par famille



L'âge des enfants

Le concept du cycle de vie est utilisé pour expliquer les écarts entre les exigences professionnelles et familiales de l'adulte. Il est reconnu que le conflit entre le travail et la vie personnelle s'aggrave lorsque les obligations familiales se développent par le mariage ou à l'arrivée des enfants (Higgins, Duxbury et Lee, 1994). Toutefois, la documentation laisse supposer que de nombreux conflits s'atténuent lorsque les enfants vieillissent[40]. Les parents qui ont de jeunes enfants à charge (surtout les mères) seraient plus à risque en ce qui concerne le stress parce qu'elles ont à faire face à un plus grand nombre d'exigences familiales imprévues (organiser la garde des enfants, aller conduire et chercher les enfants à la garderie, prendre soin des enfants malades). Toutefois, lorsque les enfants vieillissent, les besoins (surtout ceux liés à la garde des enfants) devraient diminuer, ce qui permettrait aux parents d'augmenter leur niveau de contrôle et de diminuer leur stress.

Un employé sur trois a de jeunes enfants à la maison

Environ 16 % des répondants ont des enfants de moins de 3 ans à la maison, 14 % ont des enfants de 4 à 5 ans (voir la figure 13). Un répondant sur quatre a des enfants de 6 à 11 ans et presque 40 % sont parents des enfants de 12 à 18 ans. Ces données correspondent à celles qu'a présentées l'Institut Vanier de la famille (1998) et indiquent qu'en 1995, 38 % des familles canadiennes avaient des enfants de moins de 7 ans à la maison. Même si les années où les enfants sont d'âge préscolaire ont traditionnellement été perçues comme étant les plus coûteuses (psychologiquement et financièrement) pour les familles, de récentes études semblent prouver que de nombreux parents trouvent les années de l'adolescence stressantes et exigeantes (Duxbury et Higgins, 2001).

Les parents d'enfants plus âgés sont moins susceptibles d'avoir la garde de personnes à charge

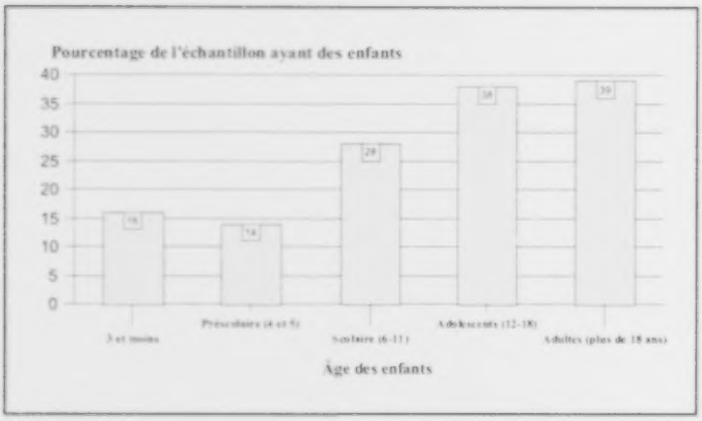
Dans notre échantillon, l'âge des enfants n'est pas associé au sexe, au secteur ou au type d'emploi. Toutefois, il est associé au statut relatif à la garde de personnes à charge. Les hommes et les femmes de notre échantillon qui n'avaient pas la garde de personnes à charge (c'est-à-dire qu'ils consacraient moins d'une heure par semaine aux soins des enfants) étaient susceptibles d'avoir des enfants de plus de 18 ans.

La garde des enfants

Lorsqu'on évalue le partage des corvées domestiques, il faut faire la distinction entre participer aux corvées domestiques et en être responsable. Lorsque les deux époux travaillent, les maris partagent les tâches domestiques, mais les rôles domestiques demeurent habituellement la responsabilité principale de la femme. Être responsable d'un rôle plutôt que de consacrer du temps à un rôle augmente la perception de stress.

40 Le modèle d'astreinte professionnelle de Karasek (1979) est souvent utilisé pour expliquer cette relation. Ce modèle montre que le stress est très élevé quand les exigences sont élevées et le contrôle sur celles-ci est très faible.

Figure 13
Pourcentage de l'échantillon ayant des enfants selon la catégorie d'âge des enfants



Un parent qui est responsable des soins à un enfant doit rendre des comptes à la famille sur sa surveillance et son bien-être. Ce parent vit une situation beaucoup plus stressante et tendue que le parent qui « aide » (Duxbury *et al.*, 1992; Higgins, Duxbury et Lee, 1992; Duxbury et Higgins, 1998). Cette augmentation du stress est associée à un plus grand nombre d'inquiétudes liées à une responsabilité (inquiétudes liées à la sélection et au maintien des services de garde de l'enfant, à l'achat de vêtements d'enfants, à la supervision des devoirs des enfants).

Les hommes et les femmes sont d'accord pour dire que les femmes sont plus susceptibles d'avoir la responsabilité des soins aux enfants

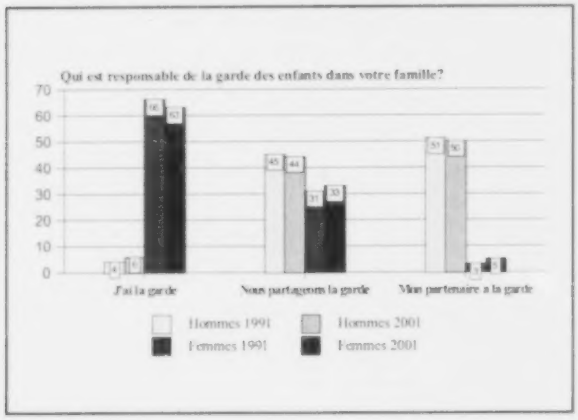
Les répondants devaient indiquer qui, dans leur ménage, avait la responsabilité principale et quotidienne des soins aux enfants. Les réponses se trouvent à la figure 14. Les femmes et les hommes ont indiqué que c'était la femme qui avait la responsabilité principale des soins aux enfants. Les répondantes (63 % d'entre elles) ont indiqué qu'elles avaient la responsabilité principale. Les hommes partagent cette évaluation de la situation, alors que 50 % des répondants ont indiqué que leur femme avait la responsabilité principale des soins aux enfants. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de percevoir que la responsabilité des soins aux enfants dans leur ménage est partagée (44 % des hommes contre 33 % des femmes). Cette perception des responsabilités correspond à celle qui est indiquée selon le secteur et le type d'emploi.

La différence entre les sexes en ce qui concerne les soins aux enfants n'a pas changé au cours des années

Il est intéressant et révélateur d'examiner comment la perception de la responsabilité des soins aux enfants a évolué au cours des années. En comparant les données de 1991 et de 2001 (voir la figure 14), on constate qu'il y a eu peu de changement au cours de la dernière décennie. Alors que les femmes assument plus de responsabilité en ce qui concerne la situation financière de la famille, les hommes canadiens ne semblent pas avoir assumé un partage concomitant des responsabilités des soins aux enfants. Ces données portent à croire que, même si les hommes consacrent plus de temps qu'auparavant aux soins des enfants (voir les données sur les soins aux enfants au Chapitre 8), la femme est toujours la principale responsable de ce rôle (les hommes « aident » les femmes à s'occuper des enfants). Cette observation est très importante. En effet, il est prouvé qu'il est plus stressant pour une personne d'être responsable d'un rôle que d'assister quelqu'un dans le sien (Higgins, Duxbury et Lee, 1994).

Il est intéressant de constater que les hommes mariés à des femmes qui occupent des postes professionnels et de gestion ne sont pas plus susceptibles que leurs homologues qui sont mariés à des non-professionnelles de dire qu'ils partagent la responsabilité des soins aux enfants. Ceci laisse supposer que de nombreuses familles canadiennes attribuent toujours les rôles traditionnels selon le sexe. Ceci correspond au fait que les femmes qui occupent des postes professionnels ou de gestion sont plus susceptibles de dire qu'elles n'ont pas eu d'enfants ou qu'elles n'en ont eu que quelques-uns afin de concentrer leurs énergies sur leur carrière. Un plus grand partage des responsabilités de l'éducation des enfants à la maison aiderait peut-être à réduire le besoin chez ces femmes de faire de tels choix.

Figure 14
Responsabilité de la garde des enfants 1991 et 2001



5.2 La responsabilité des soins aux aînés

La garde de personnes à charge n'est pas seulement une question de soins aux enfants. La responsabilité des soins aux aînés augmente. Les soins aux aînés se définissent comme suit : fournir de l'aide, dans ses activités quotidiennes, à un parent âgé qui souffre d'une maladie chronique ou d'une déficience ou qui est de santé fragile. Tel qu'il a été mentionné au Chapitre 2, le nombre d'employés fournisseurs de soins aux aînés augmente rapidement étant donné que les parents des baby-boomers ont atteint les 60, 70 ou 80 ans. Selon le recensement de 1996[41], environ 17 % des Canadiens assument des responsabilités de soins aux aînés (10,8 % consacrent moins de 5 heures par semaine aux soins des aînés, 6,2 % consacrent plus de 5 heures par semaine à fournir des soins). Étant donné que la récente croissance de la main-d'œuvre féminine comprend des femmes relativement plus jeunes dont les parents ne sont pas encore assez vieux pour nécessiter des soins quotidiens, la société n'a pas encore le véritable portrait des problèmes liés aux soins des aînés.

Les soins aux aînés sont parfois rendus difficiles à cause de la distance. Certains parents aînés vivent dans des régions éloignées de celles de leurs enfants. Les membres de la famille qui fournissent, de loin, des soins « indirects » tels que les visites fréquentes, les appels téléphoniques et la gestion en général des soins aux aînés, se sentent coupables et leur niveau de stress a augmenté (BNA, 1988). L'étude nous laisse supposer que la majorité des personnes qui fournissent des soins aux aînés ont dû changer leur style de vie étant donné qu'en devenant fournisseurs de soins, elles ont moins de temps à consacrer à leur famille, pour prendre soin de leur santé, et pour des vacances (BNA, 1989). Même si seulement environ 10 % des soignants non professionnels ont dû démissionner de leur emploi afin de prendre soin d'un parent âgé, de 20 % à 40 % d'entre eux ont dû réaménager leurs horaires de travail, réduire leurs heures de travail ou prendre des congés non payés. Étant donné que les baby-boomers atteignent la cinquantaine et leurs parents le troisième âge, le nombre d'employés aux prises avec de tels conflits (souvent des employés d'âge mur sont confrontés à d'importantes exigences professionnelles) augmentera.

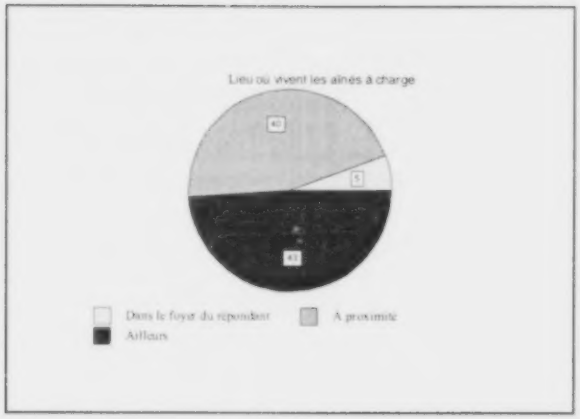
Afin de mieux comprendre les exigences liées à la garde de personnes à charge auxquelles sont confrontés les répondants de cette étude, nous leur avons demandé d'indiquer le nombre d'aînés auxquels ils doivent fournir des soins et le type de soins, ainsi que leur responsabilité personnelle à l'égard des soins aux aînés.

Plus de 60 % des répondants assument certaines responsabilités liées aux soins des aînés

Les données des répondants sur la responsabilité des soins aux aînés se trouvent à la figure 15. Soixante et un pour cent des répondants assument la responsabilité des soins aux aînés. Les répondants sont généralement responsables de 2,3 aînés. Selon ces données, il n'y a aucune différence liée au sexe, au type ou au secteur d'emploi. Comme il fallait s'y attendre (étant donné la façon dont cette variable était définie), les hommes et les femmes ayant le statut de personne ayant la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'avoir la responsabilité des soins aux aînés que ceux qui n'en ont pas.

Figure 15
Répartition de l'échantillon selon les soins aux aînés

41 Statistique Canada. (1998). Recensement de 1996, Tableaux nationaux, N° de cat. 93-357-XPB.



Le pourcentage des employés qui ont la responsabilité des soins aux personnes âgées a augmenté au cours de la dernière décennie

Les soins aux aînés préoccupent plus en 2001 (31 % des répondants consacrent plus d'une heure par semaine aux soins des aînés) qu'en 1991 (seulement 5 %).

La majorité des répondants doivent prendre en charge un aîné qui demeure à proximité ou loin d'eux

Les répondants devaient indiquer le nombre de parents âgés dont ils assument la responsabilité des soins et qui vivent avec eux, à proximité (courte distance en voiture) ou dans une autre région. Même si près des deux tiers des répondants assument une certaine responsabilité des soins aux aînés, seulement un faible pourcentage d'entre eux (5 %) gardent un parent aîné à la maison. Un pourcentage plus élevé (30 %) des répondants prennent soin d'un parent âgé vivant à proximité, alors que, dans le cas des personnes vivant ailleurs, le pourcentage est de 43 %. Ces constatations correspondent à celles qu'a rapportées l'Institut Vanier de la famille (1994), qui indique que les aînés qui vieillissent veulent demeurer seuls, mais comptent sur des membres de leur famille pour une quelconque forme de soutien.

Le temps consacré aux soins des aînés diminue lorsque les parents aînés ne demeurent pas à proximité

À part quelques exceptions, le type de soins aux aînés assumés par le répondant n'est pas associé au sexe, au secteur ou au type d'emploi. Les hommes et les femmes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'avoir un parent aîné à la maison et à proximité. Ceux qui n'ont pas la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'avoir des soins aux aînés « ailleurs ». On pourrait supposer que les exigences liées aux soins aux aînés (mesurées en temps consacré à ce rôle) diminuent avec la distance entre les parents aînés et les membres de la famille. Toutefois, cela ne signifie pas que le stress associé au rôle diminuera forcément (l'inquiétude au sujet des aînés à charge peut augmenter avec la distance).

La responsabilité des soins aux aînés

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les soins aux personnes à charge ne s'adressent pas qu'aux enfants. De plus en plus, le nombre d'employés qui ont la responsabilité des soins de leurs parents aînés ou des êtres chers augmente. Le stress ressenti est semblable à celui des parents qui doivent organiser la garde de leurs enfants. Selon le BNA (1988), 80 % des soins que nécessitent les aînés sont fournis par la famille. Les principaux membres de la famille qui aident les aînés sont surtout les conjointes, les femmes dans la cinquantaine ou les belles-filles. Les principaux soins prodigués par les fournisseurs de soins sont : faire les courses et les travaux ménagers et accompagner les aînés (BNA, 1989). Ces tâches requièrent de 10 à 20 heures par semaine (BNA, 1989). Il existe très peu de soutien direct, de l'extérieur, pour les personnes qui ont la responsabilité des soins aux aînés. En fait, tel que l'a mentionné le BNA (1989), « prendre soin des aînés peut équivaloir à un deuxième emploi pour les personnes qui travaillent à l'extérieur de la maison ».

Les femmes sont plus susceptibles de penser qu'elles ont la responsabilité des soins aux aînés

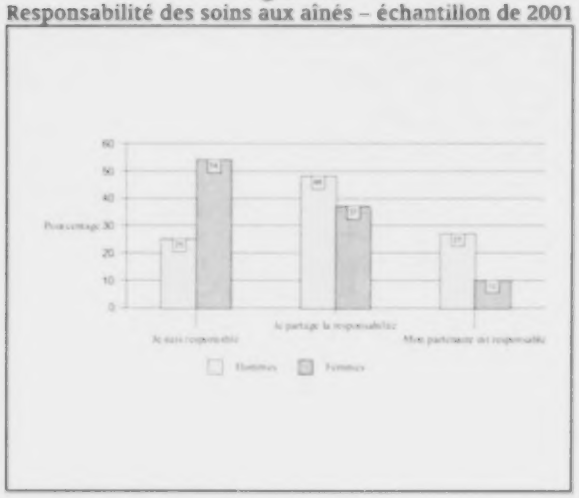
Les répondants devaient indiquer qui, dans leur famille, avait la responsabilité principale de l'organisation quotidienne des soins aux parents aînés. Les réponses se trouvent à la figure 16. Les réponses des répondantes sont très semblables à celles fournies au sujet des soins aux enfants. La majorité des répondantes (54 %) considèrent avoir la responsabilité principale des soins aux aînés. Un peu plus du tiers des répondantes (37 %) considèrent que la responsabilité est partagée. Une répondante sur dix admet que son conjoint a la responsabilité principale des soins aux aînés. Ces réponses sont semblables à celles qui ont été observées en ce qui concerne les soins aux enfants (63 % des répondantes considèrent avoir la responsabilité principale, 33 % qu'elle est partagée et 5 % que leur conjoint a la responsabilité principale).

Les hommes sont plus susceptibles de penser que la responsabilité des soins aux aînés est partagée

Les hommes semblent avoir une perception bien différente de leur degré de responsabilité des soins aux aînés comparativement à ceux des enfants. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de considérer que la responsabilité des soins aux aînés dans leurs familles est partagée (48 %) ou qu'ils ont la responsabilité principale (25 %). Seulement 27 % des hommes considèrent que leur conjointe a la responsabilité principale des soins aux aînés.

Cette perception de responsabilité (les hommes de l'échantillon s'attribuent plus la responsabilité des soins aux aînés que leurs conjointes le leur accordent) a été observée dans les trois secteurs et dans les trois types d'emploi. Il est difficile de déterminer ce qui se cache derrière ces différences de sexe. Cela est peut-être dû au fait que les hommes sont plus susceptibles d'assumer la responsabilité des soins à leurs parents (assumer la responsabilité quand leur conjointe n'a pas de lien affectif ou du sang avec le parent âgé). Alternativement, c'est possible que les hommes, qui ne sont pas habitués au rôle de fournisseur de soins aux aînés, sont plus susceptibles de surestimer le temps qu'ils consacrent aux soins des aînés de leurs familles.

Figure 16
Responsabilité des soins aux aînés – échantillon de 2001



5.3 La responsabilité des soins aux parents handicapés

En 1991, Statistique Canada évaluait à environ 2,3 millions le nombre d'adultes canadiens âgés de 15 à et 64 ans qui souffraient d'une déficience (un état qui dure six mois ou plus et qui limite la capacité d'une personne à accomplir des activités de façon considérée normale). Ceci représente 13 % de la population dans ce groupe d'âge en 1991. Au Canada, le nombre d'enfants âgés de moins de 15 ans vivant dans des résidences privées qui souffrent d'une incapacité est évalué à 7 %. La grande majorité des personnes qui souffrent d'une incapacité vivent dans leurs familles. Les personnes qui souffrent d'une incapacité requièrent des soins spéciaux. Il peut être difficile de vivre avec un handicap, et les effets sur la famille peuvent être profonds (Institut Vanier de la famille, 1994). En dépit de la variété des services qui sont offerts, la pression sur les familles qui ont la responsabilité des personnes à charge souffrant d'un handicap est particulièrement forte. (Institut Vanier de la famille, 1994a).

Un répondant sur huit est responsable des soins aux parents handicapés

Dans l'enquête, nous avons demandé aux répondants d'indiquer le nombre de parents handicapés (sans compter les aînés) dont ils ont la responsabilité : (1) vivant à la maison, (2) vivant à proximité (à courte distance en voiture), et (3) vivant ailleurs. Treize pour cent des répondants étaient responsables des soins à des personnes à charge handicapées. Environ 3 % des répondants prenaient soin d'un parent handicapé vivant dans leur maison, et 10 % prenaient soin d'un parent handicapé vivant à proximité d'eux ou ailleurs. La probabilité d'avoir la responsabilité d'une personne à charge handicapée était également répartie (pas associée au sexe, au secteur ou au type d'emploi ou au statut relatif à la garde de personnes à charge).

5.4 La génération tartine

Les employés qui ont la responsabilité d'enfants à charge et de parents qui vieillissent sont connus sous le terme « génération tartine », appellation qui représente le fait qu'ils sont pris entre des exigences opposées (Institut Vanier de la famille, 1994a). La tendance des femmes à retarder la maternité jusqu'à ce qu'elles soient bien établies dans leur carrière laisse supposer que la garde des personnes à charge (enfants et aînés) peut devenir un problème au cours de la prochaine décennie. Un plus grand nombre de familles auront la responsabilité de jeunes enfants et de parents aînés. En 1991, 1,6 % de toutes les familles canadiennes avaient un enfant à charge et un parent aîné qui vivaient avec elles (Institut Vanier de la famille, 1994a).

Un employé sur dix fait partie de la génération tartine

Nous avons compté le nombre de répondants qui consacrent au moins une heure par semaine aux soins des enfants et des aînés et nous avons utilisé ces chiffres comme mesure modérée pour déterminer le pourcentage de l'échantillon qui fait partie de la génération tartine. Ce calcul indique que 13 % des répondants (environ un sur dix) appartiennent à ce groupe. Cette constatation est importante car les employés de ce groupe font face à des défis extraordinaires pour atteindre l'équilibre entre les exigences professionnelles et familiales. On ne peut associer les membres d'un groupe de la génération tartine au sexe, au type ou au secteur d'emploi. On peut toutefois faire le lien entre le statut relatif à la garde de personnes à charge, car un répondant sur quatre avec la garde de personnes à charge fait partie de la génération tartine.

5.5 En résumé : responsabilité de la garde de personnes à charge des répondants

La majorité des employés selon le sondage de 2001 ont des responsabilités à l'extérieur du travail. Environ 70 % sont des parents (moyenne de 2,1 enfants par parent); 60 % ont la responsabilité de soins aux aînés (moyenne de 2,3 personnes à charge) 13 % ont la responsabilité d'un parent handicapé; 13 % ont la responsabilité de soins aux enfants et aux aînés (font partie de la génération tartine). Le fait que ces données sur les exigences non professionnelles correspondent de très près aux données nationales fournies par Statistique Canada et l'Institut Vanier de la famille laisse supposer que les constatations de cette étude peuvent être généralisées à tous les Canadiens qui travaillent pour de grandes entreprises.

La garde de personnes à charge n'est pas liée au type ou au secteur d'emploi. Toutefois, elle varie considérablement selon le sexe. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir des enfants que les femmes (77 % des hommes sont des pères tandis que 65 % des femmes sont des mères). Un examen plus approfondi des données montre que la différence selon le sexe dans le statut de parent est due au fait que les femmes qui occupent des postes professionnels et du domaine technique sont moins susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues qui occupent des postes non professionnels. Des résultats contradictoires ont été observés chez les hommes (les hommes qui occupent des postes professionnels ou du domaine technique sont plus susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues non spécialistes. Pourquoi est-ce que les femmes professionnelles sont moins susceptibles d'avoir des enfants? Les données laissent supposer que la maternité et l'avancement professionnel ne semblent pas compatibles chez les nombreuses professionnelles de notre échantillon. Un peu moins de la moitié des femmes professionnelles ou gestionnaires confirment ne pas encore avoir eu d'enfant, et ce, à cause de leur carrière ou, quand elles en ont eu, en avoir limité le nombre en raison des exigences de leur travail.

Même s'il est tentant de conclure que les professionnelles ont besoin de la collaboration de leurs organisations pour atteindre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, les données laissent supposer qu'il doit y avoir des changements à la maison. Par exemple, la responsabilité des soins aux enfants n'est pas associée au type d'emploi. La majorité des répondants dans les enquêtes de 1991 et de 2001 considèrent que les femmes ont la responsabilité principale des soins aux enfants dans leurs familles. La majorité des répondants de notre échantillon font partie d'une famille bi-active (la femme occupe un poste professionnel) et partagent cette observation. En d'autres mots, les professionnels qui sont mariés à des professionnelles ne sont pas plus susceptibles d'assumer des responsabilités additionnelles à la maison que les hommes qui sont mariés à des femmes qui occupent des postes moins exigeants. Un plus grand partage des responsabilités liées à l'éducation des enfants à la maison réduirait peut-être l'obligation des femmes de choisir entre leur carrière et la maternité.

Même si les soins aux enfants semblent toujours considérés par les hommes comme un « travail de femme », les données laissent supposer qu'il n'en est pas de même pour les soins aux aînés. La majorité des répondantes considèrent avoir la responsabilité principale des soins aux aînés. Toutefois, elles sont plus susceptibles d'admettre que, dans leurs familles, les soins aux aînés sont partagés ou que c'est la responsabilité de leurs conjoints qu'elles ne le feraient en ce qui concerne les soins aux enfants. Les hommes sont plus susceptibles de considérer que les soins aux aînés, comparativement aux soins aux enfants, sont partagés.

Les données examinées dans ce chapitre nous fournissent de l'information additionnelle sur les facteurs associés au temps consacré à la garde de personnes à charge. Dans cet échantillon, les facteurs suivants sont associés à une plus grande gamme de soins liés à la garde de personnes à charge : enfants à la maison, parent âgé qui vit à la maison ou à proximité, responsabilité principale des soins aux enfants, soins aux aînés ou les deux (dans cet échantillon, un répondant sur quatre avec la garde de personnes à charge faisait partie de la génération tartine).

Chapitre 6

Profil des répondants : caractéristiques du travail

Dans le but de comprendre dans quelle mesure un employé est capable d'atteindre l'équilibre entre son travail et sa vie personnelle, il importe de bien saisir les contraintes qui s'imposent et les occasions qui s'offrent à lui sur deux plans : son travail et sa vie personnelle. Au chapitre précédent, nous avons traité d'éléments clés qui touchent la vie des répondants sur le plan personnel. Dans le présent chapitre, nous traiterons également d'éléments clés, mais qui, dans ce cas-ci, touchent la vie des répondants sur le plan professionnel. Il sera donc question du rôle de supervision, des années d'ancienneté au sein de l'organisation, du nombre d'années en poste, de la syndicalisation des employés et de la formule de travail. Des recherches ont démontré que toutes ces variables de travail avaient un rapport avec la capacité d'une personne à atteindre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Notons qu'au Chapitre 2 du présent rapport, le type de travail (sans doute la principale caractéristique du travail) est un thème qui a déjà été abordé. D'ailleurs, nous traitons du niveau de corrélation qui existe entre le type de travail et d'autres caractéristiques importantes du travail.

6.1 Statut de supervision

Qu'il s'agisse de l'entreprise privée, d'organismes sans but lucratif ou d'organisations du secteur public, les employés peuvent être classés dans deux catégories principales : le personnel d'exécution (aussi appelé employés admissibles, travailleurs, employés, associés, personnel subalterne) et les gestionnaires (aussi appelés employés non admissibles ou superviseurs) (Gillespie, 1989). Toutes les organisations ou les groupes qui comptent au moins deux personnes devront exécuter des tâches de supervision quelconques. Au sens large, le mot *superviseur* désigne en fait toute personne qui occupe un poste dans la hiérarchie organisationnelle et qui dirige le travail d'au moins deux personnes. En vertu de la loi Taft-Hartley de 1947,

> *On définit le superviseur comme suit : « toute personne qui, au nom de l'employeur, est autorisée à engager, à transférer, à suspendre, à mettre à pied, à donner de l'avancement, à renvoyer, à nommer, à récompenser ou à discipliner d'autres employés, ou qui est responsable de les diriger, d'arbitrer leurs griefs ou de formuler une recommandation minutieuse à ce sujet » (Gillespie, 1982, p. 12) [traduction].*

Il est difficile a priori de déterminer dans quelle mesure une personne qui occupe le poste de superviseur aura à surmonter des conflits entre le travail et la vie personnelle, car, dans la documentation existante, on explique les avantages et les inconvénients liés au poste de supervision. D'une part, les personnes qui occupent un tel poste ont habituellement des emplois plus exigeants et assument de plus grandes responsabilités – autant de facteurs qui ont un rapport avec les conflits entre le travail et la vie personnelle. D'autre part, ceux qui supervisent des employés ont généralement de meilleures conditions de travail, un salaire plus élevé, jouissent de plus d'autonomie, exercent un plus grand degré de contrôle et bénéficient d'une plus grande souplesse quant à leur horaire et au choix du lieu de travail. Même si quelques aspects du rôle du superviseur peuvent engendrer plus de stress (mesures disciplinaires visant un employé, congédiement ou rétroaction négative), d'autres cependant peuvent être gratifiants (encadrement et mentorat).

Par *étendue des responsabilités*, on entend le nombre d'employés sur lesquels une personne peut effectivement exercer un contrôle ou une activité de supervision. Cet exercice peut viser quelques personnes seulement ou un plus grand nombre. Lorsque de nombreux employés relèvent d'un superviseur, l'étendue des responsabilités est vaste. Lorsque, au contraire, leur nombre est peu élevé, l'étendue des responsabilités est petite. En général, plus l'étendue des responsabilités est grande, plus les exigences du travail sont importantes et plus le stress lié au travail risque de s'accroître.

Tableau 9
Rôle de superviseur – incidence du type d'emploi

	Gestionnaires ou professionnels		Techniciens		Non-professionnels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Proportion de personnes qui assument le rôle de superviseur (%)	58	40	27	18	32	17
Étendue des responsabilités	28	16	8	4	21	10

Dans le cadre de cette recherche, pour identifier ceux qui exerçaient un rôle de supervision, on a demandé aux répondants s'ils devaient superviser le travail d'autrui. Ceux qui ont répondu par l'affirmative ont indiqué le nombre d'employés qui relevaient d'eux.

Les hommes sont plus susceptibles de superviser le travail d'autrui

En général, 35 % des répondants supervisent le travail d'autrui. L'étendue des responsabilités moyenne chez les superviseurs compris dans l'échantillon est de 20 subordonnés (une étendue de responsabilités assez large). Afin de placer ces données dans leur contexte, mentionnons qu'en 1991 un superviseur dirigeait en moyenne six personnes directement. Les hommes étaient presque deux fois plus susceptibles que les femmes de superviser le travail d'autrui (46 % contre 27 %). On a constaté cette différence entre les sexes quant au rôle de superviseur dans les trois secteurs d'emploi et tous les types de travail.

Les superviseurs masculins ont des responsabilités plus étendues

En moyenne, 25 subordonnés immédiats relèvent des superviseurs masculins compris dans l'échantillon (employés sous responsabilité directe) – soit deux fois plus de subordonnés immédiats que chez les superviseurs féminins (13 subordonnés). Ces rapports ont été notés dans les trois secteurs d'emploi et dans tous les types de travail. Lorsqu'on examine simultanément ces données, elles laissent supposer que les répondants masculins qui supervisent le travail d'autrui sont plus susceptibles d'être des cadres intermédiaires ou supérieurs, tandis que les répondantes ont plus tendance à être des cadres inférieurs ou intermédiaires.

Les professionnels sont plus susceptibles de superviser le travail d'autrui.

Il existe un lien très étroit entre le rôle de supervision, l'étendue des responsabilités et le type de travail (tableau 9). Les gestionnaires et les professionnels compris dans l'échantillon étaient au moins deux fois plus susceptibles que leurs collègues techniciens et non-professionnels d'occuper un poste de supervision. Les gestionnaires et les professionnels qui supervisent le travail d'autrui ont des responsabilités plus étendues tandis que les techniciens en ont de moindres.

6.2 Expérience de travail

Deux questions du sondage visaient à évaluer l'expérience de travail des employés. Les répondants ont déclaré depuis combien d'années ils étaient employés par leur organisation actuelle et depuis combien d'années ils occupaient leur emploi actuel. Habituellement, il existe une corrélation positive entre la période d'occupation d'un poste, les postes hiérarchiques plus élevés et la loyauté envers l'organisation, et une corrélation négative entre la période d'occupation d'un poste, le stress lié au travail quant à l'employé qui apprend les rudiments de son travail et qui découvre comment faire face à l'incertitude quant aux tâches à accomplir. Toutefois, dans le cadre de cette étude, on pourrait s'y méprendre au sujet des employés qui occupent un poste depuis de nombreuses années, car ils sont probablement des « survivants » des mesures de réduction des effectifs des années 1990. Il est ainsi probable que les survivants soient moins loyaux envers leur employeur et plus stressés en raison des plus grandes exigences du travail et de la précarité de leur emploi.

En général, on utilise le poste occupé actuellement par un employé pour évaluer sa mobilité professionnelle. Bien que le nombre idéal d'années consacrées à un poste dépende de l'employé et de ses aspirations professionnelles, des recherches antérieures tendent à démontrer que les employés qui occupent un poste pour une période de temps relativement courte (p. ex., moins d'un an) peuvent être soumis à un niveau de stress plus élevé parce qu'ils apprennent les rudiments de leur travail. Par contre, ceux qui occupent un poste depuis un certain temps (p. ex., plus de quatre ans) ressentent souvent de la frustration et estiment que celui-ci ne répond pas à leurs aspirations professionnelles.

Ce sont les « survivants » qui ont répondu au sondage

Selon les données recueillies, les répondants sont employés par l'organisation actuelle en moyenne depuis 13,9 ans et occupent leur poste actuel depuis 7,3 ans. En d'autres mots, les plus gros employeurs du Canada sont dotés d'une main-d'œuvre relativement stable et ne consacrent pas suffisamment de ressources à l'avancement professionnel.

Comparativement aux femmes, les répondants masculins travaillent pour leur employeur actuel depuis un plus grand nombre d'années (15,7 contre 12,6). Cette différence entre les sexes est sans doute attribuable au fait que la main-d'œuvre féminine est plus jeune, que le roulement volontaire du personnel chez les femmes est plus élevé (p. ex., quitter le travail pour prendre soin d'un enfant), que le roulement involontaire du personnel chez les femmes est aussi plus élevé (p. ex., les femmes sont plus susceptibles de perdre leur emploi que les hommes au cours d'une période de réduction des effectifs) ou à la combinaison de ces facteurs. On n'a constaté aucune différence entre les sexes quant à la durée en poste.

L'avancement : une préoccupation pour les femmes issues d'organismes sans but lucratif

Là où on a recueilli des données sur le sexe, il n'existe aucun rapport entre l'ancienneté d'un employé ou le nombre d'années dans son poste actuel et le type de travail ou la garde de personnes à charge. Par contre, chez les femmes, le nombre d'années passé dans un poste varie selon le secteur d'emploi. Un examen des données a montré que les répondantes issues d'organismes sans but lucratif occupent leur poste actuel depuis beaucoup plus d'années (8,6) que leurs collègues des secteurs public (6,7) et privé (5,8). Ces données laissent supposer que les femmes qui travaillent au sein d'organismes sans but lucratif sont celles qui se préoccupent le plus de leur avancement professionnel.

La mobilité professionnelle est plus élevée dans le secteur privé

Il existe un rapport entre l'ancienneté et le secteur d'emploi chez les répondants masculins. Selon les données recueillies, il semble que les hommes du secteur privé occupent leur poste actuel (13,0) depuis un moins grand nombre d'années que les hommes qui travaillent dans des organismes sans but lucratif (17,5) ou le secteur public (15,4). Parmi les raisons qui peuvent expliquer ces résultats, mentionnons que :

- Les hommes issus du secteur privé sont plus susceptibles de perdre leur emploi lorsque l'employeur adopte des mesures de réduction des effectifs et de restructuration.
- La mobilité latérale (p. ex., entre les organisations) est plus courante dans le secteur privé que dans le secteur public et les organismes sans but lucratif.
- Il est plus difficile pour les hommes qui travaillent pour des organismes sans but lucratif et le secteur public de transférer leurs compétences dans d'autres organisations ou secteurs.
- Les hommes qui travaillent dans le secteur public ou dans des organismes sans but lucratif sont plus loyaux envers leur employeur que leurs collègues du secteur privé.
- La structure des prestations dans les organismes sans but lucratif et le secteur public désavantage les personnes qui souhaitent quitter l'organisation (p. ex., primes de départ).

6.3 Statut syndical

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer s'ils étaient membres d'un syndicat. En général, les employés syndiqués sont mieux rémunérés et bénéficient de meilleures formules de travail que leurs collègues non syndiqués. En outre, ils sont moins susceptibles de travailler les fins de semaine, de faire des heures de travail supplémentaires chaque semaine, et ils ont tendance à recevoir une prime pour ce travail supplémentaire (Akyeampong, 1997). Ces données tendent à démontrer que les travailleurs syndiqués sont plus en mesure d'équilibrer les exigences du travail et celles de la famille que leurs collègues non syndiqués.

Au Canada, qui est plus susceptible de faire partie d'un syndicat? Des données recueillies par Statistique Canada (Akyeampong, 1997) fournissent la réponse suivante : sur le plan national, le taux de syndicalisation (rapport du nombre de salariés syndiqués au nombre total de salariés dans une profession) est plus élevé chez les hommes, les travailleurs plus âgés, ceux qui ont plus de scolarité et qui

occupent le même poste depuis bon nombre d'années, les professionnels, les travailleurs du secteur public et des sociétés d'État, ainsi que les travailleurs des grandes organisations.

La moitié des répondants sont syndiqués

Selon Statistique Canada, en 1996, 31 % des employés canadiens étaient membres d'un syndicat (Akyeampong, 1997). La moitié des répondants du présent sondage sont syndiqués. Cette différence quant à l'adhésion syndicale concorde avec la composition de l'échantillon (notre échantillon compte des répondants de grandes entreprises, une forte proportion de professionnels et d'employés qui travaillent au sein d'organismes sans but lucratif et de secteurs gouvernementaux, soit les groupes d'employés les plus susceptibles de faire partie d'un syndicat).

On a constaté que la relation entre le sexe, le type de travail et le secteur d'emploi concorde avec celle qui a été dégagée par Statistique Canada (tableau 10). Généralement, les femmes ont plus tendance à faire partie d'un syndicat que les hommes (57 % contre 42 %). Toutefois, c'est l'inverse dans le secteur privé (les hommes sont plus susceptibles d'être syndiqués). On a observé le plus haut taux de syndicalisation chez les répondants du secteur public et le plus faible taux chez ceux du secteur privé. En général, les professionnels sont moins susceptibles d'être syndiqués, contrairement à leurs collègues techniciens et non-professionnels.

Tableau 10
Appartenance à un syndicat – incidence du secteur et du type d'emploi

	Proportion de répondants membres d'un syndicat (%)	
	Hommes	Femmes
Secteur public	57 %	69 %
Secteur privé	30 %	20 %
Organismes sans but lucratif	25 %	54 %
Gestionnaires ou professionnels	32 %	47 %
Techniciens	60 %	55 %
Non-professionnel	52 %	57 %
Échantillon total	42 %	57 %

6.4 Formule de travail

Il n'y a rien de bien mystérieux à propos de la semaine de travail normale « fixe » (40 heures et 5 jours par semaine). Un certain nombre de chercheurs estiment en effet que bien des organisations utilisent cet horaire de travail par simple habitude. Récemment, les organisations se sont intéressées à d'autres façons d'organiser les heures de travail. Ce nouvel intérêt s'est manifesté grâce à neuf facteurs clés : (1) l'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail; (2) l'intérêt à pratiquer de nouvelles habitudes de vie et l'adhésion à ces dernières; (3) l'augmentation du nombre de parents seuls et de ménages bi-actifs; (4) l'établissement de nouveaux rapports entre le travail et la formation; (5) le vieillissement de la main-d'œuvre; (6) l'expansion de l'industrie des services sur le plan économique; (7) les pressions exercées par le chômage et l'inflation; (8) l'évolution des gens quant à leur perception du travail et des loisirs; (9) l'avancement technologique qui a permis de créer au Canada des conditions favorables au travail à domicile au moyen d'un ordinateur (Johnson *et al.*, 1997).

Bien qu'un nombre de plus en plus élevé d'employés souhaitent bénéficier de formules de travail souples : « les résistances sont fortes et les obstacles nombreux. Les cadres dirigeants sont peu disposés à apporter des changements, les syndicats hésitent à négocier une quelconque formule (p. ex., télétravail, travail à temps partiel); les superviseurs estiment difficile la gestion du personnel qui bénéficient de formules de travail souples; et les employés qui ne sont pas en mesure de jouir de telles formules éprouvent de ressentiment envers ceux qui en bénéficient » (BNA, 1989; p. 24) [traduction].

Dans leur excellente recension des écrits sur l'utilisation de formules de travail de rechange au Canada, Johnson *et al.* (1997) ont remarqué que très peu d'employés du Canada avaient accès à des formules de travail souples. Les données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 (Akyeampong, 1997) fournissent la plus récente et la plus juste estimation des milieux de travail au Canada qui offrent des formules de travail souples. Elles indiquent que seulement un quart des Canadiennes et des Canadiens bénéficient d'horaires variables, le moyen le plus couramment utilisé pour assouplir l'horaire de travail. Vient ensuite le travail à temps partiel, qui touche seulement un employé sur cinq. Malheureusement, l'analyse de l'EHCT ne montre pas si le travail à temps partiel est effectué sur une base volontaire ou si les employés jouissent d'avantages liés à leur travail. Moins d'un répondant sur dix dit faire du télétravail. Les auteurs Johnson *et al.* (1997) ont constaté que, comparativement à la souplesse du choix du lieu de travail, on met

beaucoup plus souvent l'accent sur les mesures pour rendre les horaires de travail plus souples (p. ex., on fait appel plus souvent à des horaires variables et à des horaires réduits plutôt qu'au travail à domicile). Cette tendance laisse supposer que modifier les limites « physiques » d'un lieu de travail habituel peut s'avérer une entreprise plus difficile à réaliser pour les organisations que de changer les contraintes de temps.

L'évaluation des formules de travail de rechange

On a posé trois questions dans le cadre de cette étude afin de déterminer le type de formule de travail utilisé par les organisations comprises dans l'étude. Les répondants ont choisi une phrase qui décrit leur formule de travail. Voici les choix qui leur ont été offerts :

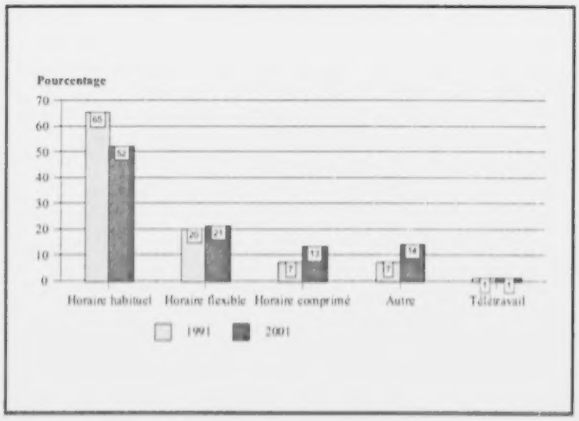
- Horaire de travail habituel : vous travaillez un nombre fixe d'heures chaque semaine. Les heures d'arrivée et de départ sont les mêmes chaque jour.
- Horaire de travail flexible : vous êtes en mesure de changer l'heure à laquelle vous arrivez et partez chaque jour. Vous devez cependant être présent au bureau durant une plage « commune » établie.
- Horaire comprimé : votre semaine de travail est aménagée de telle manière que vous effectuez votre travail au cours d'une semaine sur un nombre de jours inférieur, mais en augmentant la durée quotidienne des heures de présence.
- Emploi à temps partiel : vous travaillez un nombre d'heures réduit chaque semaine.
- Partage d'emploi : vous partagez le même poste avec une autre personne selon une répartition proportionnelle des heures de travail.
- Travail à domicile ou télétravail : vous faites une partie de vos heures habituelles de travail à la maison.
- Autre : votre formule de travail ne correspond à aucun des choix mentionnés ci-dessus.

Dans le but d'évaluer dans quelle mesure les employés sont autorisés à accomplir de façon non officielle du travail à la maison (communément appelé *télétravail de guérilla*), nous avons demandé aux employés de nous indiquer s'ils faisaient du travail à domicile pendant les heures habituelles de travail. Par conséquent, ceux qui ont répondu par l'affirmative nous ont révélé le nombre d'heures qu'ils y consacraient en moyenne chaque semaine. Finalement, nous avons demandé aux répondants d'indiquer s'ils faisaient des quarts fixes, participaient à une équipe rotative ou ne faisaient pas de quarts. Les résultats des données recueillies relatives à ces questions sont présentés ci-dessous.

Une proportion relativement faible des grandes organisations canadiennes utilise les formules de travail souples

Les données sur l'utilisation de formules de travail de rechange dans les organisations qui ont participé au sondage se trouvent à la figure 17. Ces données sont très semblables à celles qu'a recueillies Statistique Canada en 1995 et donnent les mêmes résultats : au Canada, on utilise relativement peu les horaires de travail variables. Un peu plus de la moitié des répondants (52 %) font une journée de travail « habituelle » (peu ou pas de souplesse quant aux heures d'arrivée et de départ, pas de souplesse quant au choix du lieu de travail); 21 % ont des horaires de travail variables (environ la même proportion que celle qui a été rapportée dans l'EHCT de 1995); 13 % bénéficient d'un horaire comprimé et 14 % ont des horaires de travail « inhabituels ». Rares sont ceux qui ont répondu participer à des programmes de partage d'emploi ou de travail à domicile (1,3 % et 1 % respectivement).

Figure 17
Recours à des formules de travail de rechange
1999 et 2001



Les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles d'utiliser les formules flexibles

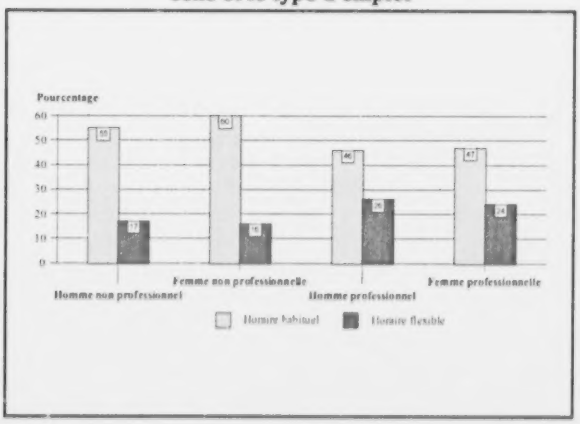
L'utilisation des formules de travail non conventionnelles n'est pas associée au sexe, mais varie selon le type d'emploi (voir la figure 18). Voici des observations sur la relation entre le type d'emploi et la formule de travail :

- les gestionnaires et les professionnels (peu importe le sexe) sont plus susceptibles d'utiliser les modalités de travail les plus flexibles et moins susceptibles d'avoir un horaire de travail habituel.

- Les non-professionnels (peu importe le sexe) sont plus susceptibles de travailler selon des horaires habituels ou des journées normales et moins susceptibles d'avoir des horaires flexibles.

Il est intéressant de noter que l'utilisation des formules de travail n'est pas associée au statut relatif à la garde de personnes à charge. Ces constatations indiquent que de nombreux employés qui ont un très grand besoin de telles formules n'y ont pas accès. Tout porte à croire que les organisations persistent toujours à ne pas faire état des circonstances familiales dans l'aménagement des horaires de travail. En d'autres mots, le mythe du cloisonnement entre le travail et la vie professionnelle semble toujours être le principe directeur dans la majorité des grandes entreprises au Canada.

Figure 18
Recours à des formules de travail de rechange selon le sexe et le type d'emploi



L'utilisation des formules flexibles est plus élevée dans le secteur privé

L'utilisation des différentes formules de travail est aussi associée au secteur d'emploi (voir le tableau 11). Les données indiquent que les répondants des secteurs sans but lucratif sont plus susceptibles d'utiliser des formules de travail où il est plus difficile de concilier le travail et la vie personnelle (atypiques). Par contre, dans le secteur privé, les employés sont plus susceptibles d'utiliser des formules qui améliorent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (horaire flexible).

Environ 1 % des répondants pratiquent officiellement le télétravail, mais seulement un sur huit le télétravail de guérilla

Le télétravail de guérilla est du travail à domicile non structuré. Notre étude précédente dans le domaine indique que beaucoup de gestionnaires hésitent à permettre à leurs employés de pratiquer officiellement le télétravail, mais ils se sentent à l'aise de permettre à des employés qui ont un excellent rendement de travailler à domicile officieusement à l'occasion (Duxbury et Higgins, 1998).

Environ 12 % des répondants travaillent à domicile pendant l'horaire habituel (télétravail de guérilla), nombre considérablement plus élevé que ceux qui sont adeptes du télétravail (1 %)! Les répondants qui pratiquent le télétravail de guérilla y consacrent environ 8,9 heures par semaine (environ 1 journée à domicile par semaine)[42]. Les répondants dans les groupes suivants sont plus susceptibles de s'adonner au télétravail de guérilla : hommes du secteur privé (18 %), gestionnaires et professionnels (15 %) et répondants qui n'ont pas la garde de personnes à charge (16 %). Cette dernière constatation

Tableau 11
Utilisation des formules de travail selon le secteur

	Secteur public		Secteur privé		Secteur sans but lucratif	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Habituel	50 %	50 %	48 %	58 %	50 %	56 %
Flexible	20 %	17 %	35 %	27 %	19 %	17 %
Comprimé	17 %	24 %	3 %	4 %	8 %	5 %
« Autre »	12 %	6 %	13 %	10 %	22 %	21 %

Nota : Le total peut ne pas égaler 100 %, étant donné que les chiffres ont été arrondis.

42 Le temps consacré au télétravail de guérilla par ceux qui adoptent de telles activités n'est pas associé à la différence de sexe, de type d'emploi, de statut relatif à la garde de personnes à charge ou de secteur.

est intéressante parce qu'elle réfute l'impression que les parents sont susceptibles de travailler à domicile quand leurs enfants sont malades. En fait, ces constatations confirment les résultats de la recherche qui indiquent que le télétravail ne peut être considéré comme un substitut aux soins des enfants et que les employés trouvent difficile de travailler à domicile quand les enfants y sont.

Travail par roulement

Étant donné l'évolution rapide du monde du travail, les changements démographiques des marchés et la concurrence mondiale, les entreprises qui veulent demeurer concurrentielles doivent changer leurs horaires de travail. Grâce à la nouvelle technologie, de nombreuses entreprises peuvent maintenant offrir leurs services ou produits de façon continue si leurs employés travaillent le soir et la fin de semaine (CCMTP, 1997). Traditionnellement, les cols bleus travaillaient par roulement. Toutefois, de nos jours, cela se fait sur une plus grande échelle d'industries et de professions. Selon l'Enquête sociale générale de 1992, environ 23 % des employés travaillent par roulement (Sunter, 1993). Les quarts de travail sont toujours partie intégrante des horaires de travail, étant donné que la gamme d'emplois qui exigent du travail le soir ou la nuit continue d'augmenter, et ce, non seulement dans l'entreprise manufacturière. De plus en plus, les formules de travail par roulement sont réévaluées afin de réagir à la pression concurrentielle (CCMPT, 1997). La demande des consommateurs qui souhaitent un service continu et des loisirs fera certainement en sorte que le travail par roulement continuera de jouer un rôle important dans l'économie dans un avenir prévisible (Johnson, 1997).

Les femmes sont maintenant aussi susceptibles que les hommes de travailler par roulement (Johnson, 1997). Ceci représente un défi pour les familles qui doivent atteindre un équilibre entre leurs horaires de travail et les soins aux enfants. Les données de l'Enquête sur la population active de 1991 indiquent que 41 % des couples bi-actifs comptent au moins un des époux qui travaille le soir ou la nuit. Le modèle le plus courant parmi ces couples était que les deux avaient un emploi à temps plein et que la femme travaillait le jour et le mari le soir ou la nuit (ce modèle représente environ 29 % de tous les couples qui travaillent par roulement).

Un répondant sur cinq travaille par roulement

Les données des répondants à notre enquête sur l'utilisation des quarts de travail figurent au tableau 12. Ces données montrent qu'environ 20 % des répondants de l'échantillon travaillent selon différentes formules. Ces données sont pratiquement identiques au pourcentage des employés qui travaillent par quarts de travail à l'échelle nationale. Le roulement des équipes est la méthode la plus utilisée (15 % de l'échantillon). Seulement 6 % des répondants travaillent un quart fixe.

Les non-professionnels de sexe masculin sont plus susceptibles de travailler par roulement

Les répondants de sexe masculin qui occupent des postes non professionnels sont plus susceptibles de travailler selon des quarts fixes (10 %) et par roulement des équipes (20 %) que les répondants dans d'autres catégories d'emploi.

Le travail par roulement des équipes est plus fréquent dans le secteur sans but lucratif

Le travail par roulement est fortement associé au secteur tel que présenté dans le tableau 12. Habituellement, les personnes qui travaillent dans un secteur sans but lucratif sont deux fois plus susceptibles que leurs homologues des secteurs public et privé de travailler selon des formules de travail par roulement d'équipes qui sont les plus stressantes. Les femmes dans le secteur sans but lucratif sont plus susceptibles de travailler par roulement d'équipes que les hommes dans cet échantillon. Ces constatations ne nous surprennent pas, étant donné que les hôpitaux faisaient partie de l'échantillon du secteur sans but lucratif.

Tableau 12
Utilisation des quarts de travail selon le secteur

	Total	Secteur public		Secteur privé		Secteur sans but lucratif	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pas de roulement	79 %	87 %	90 %	83 %	84 %	61 %	63 %
Quart fixe	6 %	4 %	4 %	7 %	6 %	12 %	8 %
Roulement des équipes	15 %	9 %	6 %	10 %	10 %	27 %	29 %

Les femmes qui ont la garde de personnes à charge sont moins susceptibles de travailler par roulement

Enfin, il est intéressant de noter que les femmes qui ont la garde de personnes à charge sont moins susceptibles de travailler par roulement que celles qui n'ont pas à assumer de telles responsabilités. Aucune différence n'a été observée chez les hommes. Cette constatation semble confirmer que les femmes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de préférer ne pas travailler par roulement.

Utiliser des horaires décalés pour les soins aux enfants

Les chercheurs ont observé qu'aux États-Unis, un couple bi-actif sur dix qui travaille à temps plein et qui a des enfants n'a aucun chevauchement dans les heures de travail des deux conjoints. Ils ont conclu, selon ces données, que le travail par roulement pouvait être avantageux pour les couples qui ont des enfants. En effet, ces couples n'ont pas à recourir à des soins en dehors du milieu familial si leurs quarts de travail se succèdent. Des résultats semblables ont été constatés dans l'Étude nationale canadienne sur la garde des enfants. Environ 17 % des couples bi-actifs au Canada ont choisi de leur plein gré d'utiliser les « horaires décalés » (les horaires de travail des conjoints sont différents) pour prendre soin des enfants[43].

Afin d'établir dans quelle mesure les employés qui travaillent pour des grandes entreprises canadiennes utilisent des « horaires décalés », nous avons demandé aux répondants s'ils choisissent de travailler à des heures différentes de celles de leur conjoint afin de mieux gérer la responsabilité des soins aux enfants ou aux aînés.

Un répondant sur trois utilise des « horaires décalés »

Près du tiers des répondants (31 %) indiquent qu'ils travaillent des « horaires décalés » afin de mieux gérer leurs obligations familiales et professionnelles. Les données laissent supposer que cette stratégie est utilisée par les hommes et les personnes qui occupent des postes professionnels et de gestion pour les aider à équilibrer les exigences familiales et professionnelles. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'utiliser des « horaires décalés » (45 % des hommes contre 25 % des femmes) peu importe le type d'emploi, le secteur ou le statut relatif à la garde de personnes à charge. Les gestionnaires de sexe masculin ou féminin sont plus susceptibles de travailler des horaires décalés que leurs homologues (45 % des hommes gestionnaires et 37 % des femmes gestionnaires et professionnelles y recourent contre 36 % des techniciens et 20 % des techniciennes, ainsi que 29 % des non-professionnels et 16 % des non-professionnelles). Les hommes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'utiliser des horaires décalés que les hommes qui n'ont pas à assumer de telles responsabilités (42 % contre 25 %). Cette possibilité n'est pas associée au statut relatif à la garde de personnes à charge pour les femmes de l'échantillon étudié.

L'utilisation des formules de travail non conventionnelles est demeurée pratiquement inchangée au cours de la décennie

La figure 17 présente une comparaison de l'importance accordée aux différentes formules de travail non conventionnelles étudiées dans ce sondage, qui ont été utilisées par les répondants à notre étude de 1991 comparativement à celle de 2001. Selon un article publié dans le *Financial Post*[44] il y a environ dix ans, la dictature

43 Voir Johnson, 1997 pour une recension des écrits.

44 *Financial Post*. (20 mai 991). *The 9-to-5 Routine Headed for Extinction* p. 15.

du temps – le pouvoir de la semaine de travail de cinq jours, *de 9 à 5, qui dicte le style de vie des gens* – s'affaiblit. Malheureusement, nos données laissent supposer que ce changement n'arrive pas assez rapidement pour répondre aux attentes de nombreux employés qui travaillent dans les secteurs public, privé et sans but lucratif et qui veulent plus de flexibilité en ce qui a trait au temps et au lieu de travail. Même si les besoins actuels de notre société exigent des horaires de travail variés, selon les enquêtes de 1991 et de 2001, la majorité des Canadiens travaillent à compter de tôt le matin jusqu'à tard en après-midi. Même si le pourcentage de personnes qui travaillent une journée normale a diminué de 13 %, cette baisse n'a pas eu pour résultat d'augmenter l'utilisation de formules de travail flexibles. Nous constatons plutôt un pourcentage plus élevé d'employés qui travaillent une journée moins prévisible, « atypique ». Le pourcentage des répondants qui utilisent des arrangements flexibles et des régimes de télétravail (les modalités de travail les plus flexibles) est demeuré pratiquement inchangé au cours de la dernière décennie. Nous avons constaté une augmentation du pourcentage des employés qui travaillent selon des formules atypiques (roulement des équipes, temps partiel, court terme, irrégulier) et des horaires comprimés.

6.5 Résumé : caractéristiques du travail

Que savons-nous du milieu de travail des personnes qui ont répondu au sondage (et de celui des Canadiens qui travaillent pour de plus grandes entreprises)? La moitié sont des syndiqués. Une personne sur trois est responsable de la supervision du travail des autres. Les exigences associées à la supervision sont importantes étant donné que le superviseur a des responsabilités très étendues (moyenne de 20 subordonnés directs). Cette étendue des responsabilités est beaucoup plus élevée que celle qui avait été observée en 1991 (moyenne de six). Cela s'expliquerait du fait que de nombreuses organisations ont supprimé des niveaux de gestion dans le cadre de leur exercice de réduction des effectifs et de restructuration. Ces données laissent supposer que cette stratégie a eu pour conséquence une augmentation de la charge de travail du superviseur qui a « survécu » à la réduction des effectifs.

En ce qui concerne l'étendue des responsabilités, il est intéressant de noter que les hommes étaient deux fois plus susceptibles que les femmes d'occuper des postes de supervision et qu'ils avaient des responsabilités plus étendues. Les données laissent supposer que les hommes qui ont la responsabilité de supervision sont plus susceptibles de se situer entre le milieu et le sommet de la hiérarchie, alors que les femmes sont plus susceptibles d'être des cadres inférieurs et cadres intermédiaires. L'interprétation de ces données correspond à celle qui a *été tirée des données rapportées au Chapitre 4, soit les* caractéristiques démographiques.

En dépit de l'agitation des années 1990, les données de l'enquête de 2001 portent à croire que la majorité des employés canadiens s'engagent à long terme envers leurs employeurs; le répondant moyen occupant un poste au sein de la même entreprise en moyenne depuis 13,9 ans. Malheureusement, les données laissent supposer que le discours sur l'importance de l'apprentissage continu et du perfectionnement professionnel ne s'est pas concrétisé dans ces domaines. En fait, le répondant moyen en 2001 occupe le même poste depuis environ 7,3 ans. Ces données nous laissent croire que les plus grands employeurs canadiens doivent se concentrer plus sur le perfectionnement professionnel.

Au Chapitre 2 de ce rapport, nous avons indiqué les grandes lignes des changements démographiques qui ont modifié le profil de la population active du Canada. Les données examinées dans cette section laissent supposer que les employeurs ne sont pas aussi sensibles aux préoccupations familiales et professionnelles que leurs employés le souhaiteraient. Même si les besoins actuels de notre société exigent une variété d'horaires de travail, selon les sondages de 1991 et de 2001, la majorité des Canadiens travaillent selon un « horaire habituel » (très peu de flexibilité quant aux heures d'arrivée et de départ, ainsi qu'au lieu de travail). Le pourcentage des répondants qui utilisent les modalités de travail qui sont les plus flexibles (horaire variable et télétravail) et « favorables à la famille » n'a pas changé au cours de la décennie et demeure relativement faible (environ 20 % de travail flexible et 1 % de télétravail). En fait, pour de nombreux employés canadiens, les horaires de travail peuvent s'être dégradés au cours de la dernière décennie, puisqu'on dénote une augmentation du pourcentage des employés qui travaillent selon des horaires de travail reconnus pour augmenter le stress et le conflit entre travail et vie personnelle (par exemple, roulement des équipes, quarts de travail fixes, formules de travail atypiques). Il est intéressant de noter que, dans l'échantillon de 2001, le pourcentage d'employés qui travaillent par roulement d'équipe est le même que celui des horaires flexibles, soit 20 %.

Les données indiquent aussi que l'accès à des formules de travail flexibles n'est pas réparti équitablement entre tous les effectifs. Les gestionnaires, les professionnels et les employés du secteur privé sont plus susceptibles d'utiliser des horaires flexibles que les non-professionnels. Ces derniers et les employés du secteur sans but lucratif (surtout les femmes dans ce secteur) sont plus susceptibles de travailler par roulement. Ces données

laissent supposer que les formules de travail non conventionnelles ne sont pas accessibles également à tous les employés.

Un examen plus approfondi des données indique que les employés qui ont le plus besoin de formules de travail flexibles (parents et employés qui ont la responsabilité des soins aux aînés) n'y ont pas accès. On peut donc supposer qu'en dépit de tout ce qui a été dit sur ce qui est « favorable à la famille » et sur ce qu'est un « employeur de choix », le mythe du cloisonnement entre le travail et la vie personnelle semble toujours être le principe directeur dans la majorité des grandes entreprises au Canada. Les organisations qui insistent sur les horaires de travail habituels ont les mêmes attentes envers leurs employés, peu importe leur situation familiale, et elles ne comprennent pas l'incidence du travail sur la vie de famille.

Pourquoi les organisations devraient-elles prendre en considération la possibilité de mettre en œuvre des formules de travail flexibles? Tel que spécifié dans le chapitre d'introduction de ce rapport, qu'une entreprise offre ou non des formules de travail flexibles pourrait devenir un facteur important au moment de recruter, de garder et de motiver du personnel de très grande valeur sur le marché du travail du deuxième millénaire. Le compte-rendu de la recherche indique que les formules de travail flexibles réduisent le stress en augmentant la capacité d'un employé à contrôler, prédire et absorber le changement dans son cadre familial et de travail. L'utilisation de telles formules est aussi liée à l'amélioration de l'attitude et du moral des employés, à une meilleure capacité d'atteindre un équilibre entre les exigences professionnelles et familiales, à une productivité accrue, à un plus faible taux d'absentéisme et à un engagement renforcé envers l'organisation (Duxbury et Higgins, 1998).

Il est aussi intéressant de noter que, même si peu de répondants sont officiellement adeptes du télétravail, 12 % font du télétravail de guérilla (travail officieux à domicile). Ceci laisserait supposer qu'il est possible de travailler à domicile (le travail peut être fait à l'extérieur des lieux de travail habituels) et que les employés veulent utiliser de telles formules. Ces constatations portent à croire qu'il existe des obstacles au télétravail sur le plan organisationnel. Les employés du secteur privé et les employés sans la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'adopter le télétravail de guérilla. Cette dernière constatation est intéressante parce qu'elle réfute l'impression que les employés travaillent à la maison pour ne pas avoir à prendre de dispositions pour la garde des enfants.

Enfin, il est intéressant de noter qu'un répondant sur trois organise son horaire de travail pour que sa conjointe et lui puissent partager la garde des enfants (c.-à-d. travailler un quart de travail différent de son conjoint, ce qui leur évite de faire des arrangements pour la garde des enfants). Cette stratégie, aussi appelée « horaires décalés », est surtout utilisée par les hommes qui occupent des postes professionnels ou de gestion qui ont la garde de personnes à charge et qui souhaitent atteindre un équilibre entre les exigences professionnelles et familiales. Même si de telles formules peuvent être avantageuses pour les enfants, on ne sait pas encore quels sont leurs effets sur le couple et sur le conflit entre le travail et la vie personnelle.

Chapitre 7

Le profil des répondants : exigences professionnelles

Pour quiconque le fait, entretenir une maison et élever des enfants ou avoir soin d'un aîné constituent un travail à temps plein. Le fait qu'il y ait de moins en moins de femmes au foyer a considérablement contribué à diminuer le temps consacré aux loisirs. Si la mère et le père travaillent, il faut tout de même que quelqu'un prévoie la préparation des lunchs, les rendez-vous chez le médecin, le marché et la préparation des repas. Outre le temps qu'ils doivent consacrer à la famille, c'est au travail que la plupart des gens passent le plus clair de leur temps. Or, c'est souvent autour du travail qu'il faut organiser toutes les autres activités quotidiennes et le temps consacré à un emploi ne permet pas aux travailleurs de faire autre chose, y compris passer du temps en famille. Par conséquent, le temps que les gens consacrent à un emploi est un moyen important et tangible qui permet de mesurer les effets du travail sur les personnes et leur famille. Lorsqu'on a demandé aux parents de définir leur principale préoccupation, ils ont généralement répondu le « temps ».

Ce chapitre comprend quatre parties principales : l'évaluation des exigences du travail, les données sur le temps consacré au travail, les exigences liées aux déplacements, le résumé des principales conclusions.

7.1 Mesure des exigences professionnelles

Le temps consacré au travail est une variable complexe. On peut travailler à temps plein, à temps partiel ou faire des heures supplémentaires à un même endroit ou à la maison. Un membre de la famille peut occuper deux emplois ou deux membres de la famille peuvent chacun pratiquer un travail. Dans le cadre de cette étude, les exigences liées au travail comprennent le temps consacré au travail, les exigences liées aux déplacements et toutes les exigences de la famille liées au travail.

Dans les sondages menés en 1991 et 2001, nous avons mesuré le temps consacré au travail en demandant aux répondants d'indiquer approximativement le nombre d'heures qu'ils passaient au travail chaque semaine. Nous leur avons également demandé d'inclure les heures supplémentaires effectuées à la maison et au bureau. Nous avons quantifié les heures de travail supplémentaires de trois façons. Pour calculer le travail additionnel exécuté à domicile (p. ex., travail supplémentaire non rémunéré fait à domicile), nous avons demandé aux répondants d'indiquer combien d'heures ils consacraient chaque semaine à faire du travail à la maison, et ce en dehors des heures habituelles de travail. Les personnes sondées nous ont également révélé combien de fois par mois en moyenne elles ont dû faire des heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées. Pour nous aider à faire la distinction entre du travail supplémentaire facultatif et du travail supplémentaire obligatoire, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient la liberté d'accepter ou de refuser de faire des heures de travail supplémentaires. Dans le but d'évaluer les répercussions de la formation professionnelle sur les conflits entre le travail et la vie personnelle et sur les exigences du travail, nous avons demandé aux répondants d'indiquer le nombre d'heures qu'ils consacrent approximativement chaque semaine à poursuivre une formation telle que suivre des cours en soirée et participer à de la formation au travail.

Nous avons mesuré les exigences liées aux déplacements de quatre façons. Pour évaluer le temps consacré aux déplacements, nous avons demandé aux répondants de nous dire combien d'heures ils passaient à faire la navette entre la maison et le travail en voiture et au moyen du transport en commun. Nous leur avons également demandé combien de fois par mois en moyenne ils devaient s'absenter du domicile les nuits de semaine ou la fin de semaine pour se rendre sur un autre lieu de travail ou chez un client. Les employés qui ont dû se déplacer pour des raisons professionnelles au cours du mois qui a précédé l'étude ont indiqué le nombre de jours pendant lesquels ils ont été absents de la maison chaque mois et le nombre d'heures qu'ils ont passées à se déplacer.

Pour nous permettre de mieux comprendre ce qui se passe au sein des ménages canadiens compris dans notre échantillon (p. ex., les types d'exigences auxquelles doivent faire face non pas les employés seuls mais plutôt leur famille), nous avons calculé le nombre total d'heures pour lesquelles le ménage[45] a reçu une rémunération par semaine relativement aux répondants qui sont mariés ou vivent en union de fait (en excluant les répondants célibataires).

7.2 Le temps consacré au travail

Le temps consacré au travail détermine de façon importante et clairement la capacité d'un employé à atteindre l'équilibre entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle. Des données concernant trois aspects du temps consacré au travail (heures habituelles de travail, heures de travail supplémentaires, formation professionnelle) sont présentées ci-dessous. Le nombre total d'heures passées au travail chaque semaine en fait partie parce que des études précédentes ont démontré que c'est la variable explicative la plus fiable pour mesurer la surcharge de travail, les conflits entre le travail et la vie personnelle et le stress ressenti (Duxbury et Higgins, 2001).

Pourquoi faut-il se pencher sur le travail supplémentaire? Comme nous l'avons noté au Chapitre 2, la réduction des effectifs et la restructuration ont accru les exigences du travail auxquelles doivent se soumettre les employés, car ils doivent exécuter non seulement leur travail, mais également celui des travailleurs qui ne font plus partie de l'organisation (Johnson *et al.*, 1997). Les employés qui se soumettent à de grandes exigences de travail et qui sont incapables d'accomplir leurs tâches pendant les heures habituelles de travail doivent fréquemment travailler en soirée et les fins de semaine pour ne pas prendre de retard. Ce travail supplémentaire peut être rémunéré ou non et accompli à domicile (travail additionnel à domicile ou TAD) ou au bureau.

On prétend que le TAD comporte certains avantages et inconvénients quant aux conflits entre le travail et la vie personnelle. D'un point de vue pratique, les personnes qui exécutent du TAD devraient plus souvent être à la maison pour prendre le repas avec leur famille et capables de faire concorder leur horaire de travail avec leur vie personnelle. Par contre, celles qui effectuent souvent du TAD les soirs et les fins de semaine peuvent être « perçues » par leur superviseurs ou collègues, qui incidemment mettent l'accent sur les heures de travail (et non les résultats) et leur présence au travail (et non le rendement), comme des employés moins dévoués. Les employés qui font régulièrement du TAD dans leur temps libre peuvent avoir de la difficulté à faire la distinction entre le travail et leur vie familiale et personnelle parce que les limites entre le travail et la famille deviennent moins claires. Les personnes qui exécutent beaucoup de TAD peuvent avoir à répondre à de plus grandes exigences de travail et s'exposer aux risques que ce type de travail peut comporter.

Le temps consacré à la formation professionnelle fait également partie de notre évaluation des exigences du travail. Dans le marché du travail actuel, pour bon nombre d'employés, la sécurité d'emploi et l'avancement professionnel dépendent de leur capacité de se tenir à jour et d'acquérir des compétences qui sont appréciées de leur employeur. Le besoin de suivre une formation (souvent en dehors des heures de travail) peut donc créer des tensions additionnelles et accroître les exigences liées au temps chez les employés déjà très occupés.

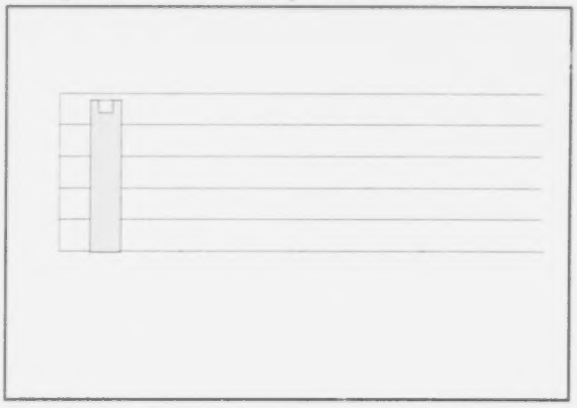
Un répondant sur quatre consacre au moins 50 heures au travail chaque semaine

Le répondant type qui a participé au sondage de 2001 et qui travaille à temps plein consacre 42,2 heures à son emploi chaque semaine. L'échantillon représente assez bien la population en général en ce qui a trait aux heures passées au travail chaque semaine (figure 19). Chaque semaine, un répondant sur quatre fait de 35 à 39 heures de travail, un sur trois en fait de 40 à 44 et un sur quatre fait 50 heures et plus.

Les hommes consacrent plus de temps au travail chaque semaine que les femmes

Les hommes font plus d'heures de travail rémunérées que les femmes chaque semaine (44,1 contre 40,6). Cette différence fondée sur le sexe quant au temps consacré au travail chaque semaine a été notée dans tous les secteurs (figure 20) et dans tous les types de travail (figure 21).

Figure 19
Temps consacré au travail par semaine – 1991 et 2001



45 Cette somme a été calculée en additionnant le nombre total d'heures que le répondant consacre chaque semaine à un travail rémunéré, à la formation professionnelle, au trajet quotidien en plus du nombre total d'heures que le conjoint du répondant consacre aussi à un travail rémunéré. Mentionnons que nous n'avons pas demandé à la personne interrogée le nombre d'heures que son conjoint consacre chaque semaine à la formation professionnelle et au trajet quotidien. Par conséquent, notre calcul est une sous-estimation du nombre total d'heures consacrées à un travail rémunéré par une famille.

Figure 20
Temps consacré au travail par semaine selon le sexe et le secteur

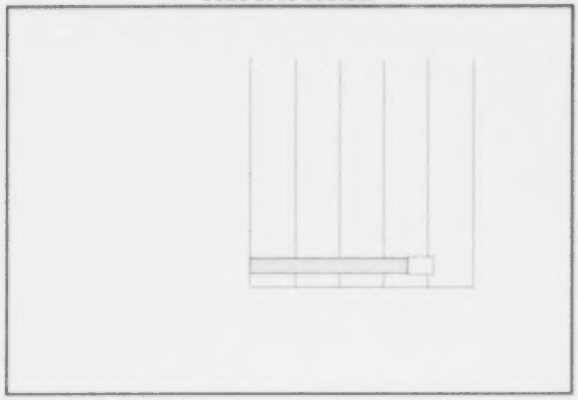
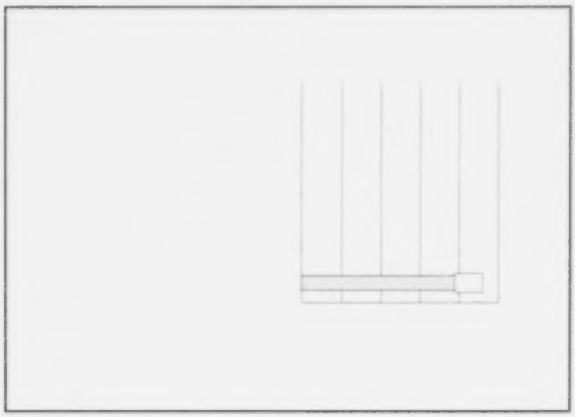


Figure 21
Temps consacré au travail selon le sexe et le type d'emploi



Lorsqu'on a fait des comparaisons entre les répondants du même sexe (hommes comparés aux hommes, femmes comparées aux femmes), on a pu observer les faits suivants au sujet des effets qu'ont le secteur et le type de travail sur le temps consacré au travail :

- Les hommes et les femmes compris dans l'échantillon qui travaillent au sein de la fonction publique consacrent moins de temps au travail chaque semaine que ceux et celles qui sont employés par des organismes sans but lucratif et des entreprises privées.
- Les gestionnaires et les professionnels consacrent plus de temps au travail chaque semaine que ceux qui occupent des postes techniques ou non professionnels.
- Les hommes qui travaillent dans des organismes sans but lucratif, ainsi que les gestionnaires et les professionnels masculins font le plus grand nombre d'heures de travail rémunérées chaque semaine.

Les parents et les personnes qui ont soin d'aînés consacrent autant de temps à un travail rémunéré que ceux et celles qui n'ont pas à assumer une telle responsabilité

Il n'existe aucune corrélation entre le temps consacré au travail chaque semaine et le fait d'avoir la garde de personnes à charge (p. ex., les mères ou les pères font autant d'heures de travail chaque semaine que les femmes ou les hommes sans enfants). Cependant, les pères consacrent plus de temps à un travail rémunéré chaque semaine que les mères. Les données laissent supposer que les hommes et les femmes qui ont la garde de personnes à charge font face à de plus grandes exigences quant à leur emploi du temps que les personnes qui n'ont pas cette responsabilité (p. ex., le temps consacré au travail est le même, mais le temps consacré aux activités personnelles est plus grand).

Le temps consacré au travail s'est accru de façon importante au cours de la dernière décennie

Au cours des années 1970, les experts prédisaient que dès 1985 les gens ne travailleraient que 23 heures par semaine et qu'ils prendraient leur retraite à l'âge de 38 ans. Dans les années 1980, on s'accordait pour dire que la nouvelle technologie et l'innovation bouleverseraient les semaines de travail en les réduisant à 4 jours et en laissant plus de temps aux loisirs. Aujourd'hui, ces prédictions sont dérisoires. Un récent rapport publié par Statistique Canada [Statistique Canada, 1997f] montre que depuis la dernière décennie, il y a de plus en plus de travailleurs qui font moins de 35 heures de travail par semaine (p. ex., temps partiel), soit une augmentation qui est passée de 16 % à 24 %, tandis qu'un nombre de plus en plus élevé de personnes travaillent plus de 40 heures par semaine, soit une augmentation qui est passée de 19 % à 22 %. Un sondage récent commandé par la Banque Royale en 1997 révèle que 30 % des employés faisaient chaque jour un plus grand nombre d'heures qu'il y a 10 ans, que 53 % faisaient le même nombre d'heures et que 16 % en faisaient moins.

Tableau 13
Temps consacré au travail chaque semaine : 1991 et 2001

Nombre d'heures par semaine	Hommes				Femmes			
	Professionnels		Non-professionnels		Professionnels		Non-professionnels	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
de 35 à 39	23 %	11 %	41 %	23 %	38 %	18 %	66 %	48 %
de 40 à 44	28 %	25 %	40 %	39 %	30 %	34 %	26 %	34 %
de 45 à 49	21 %	19 %	10 %	15 %	16 %	17 %	5 %	9 %
50 et plus	28 %	45 %	9 %	23 %	16 %	31 %	3 %	9 %
	personnes à charge		pas de personnes à charge		personnes à charge		pas de personnes à charge	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
de 35 à 39	31 %	16 %	33 %	15 %	60 %	34 %	57 %	32 %
de 40 à 44	34 %	30 %	33 %	32 %	27 %	34 %	26 %	34 %
de 45 à 49	16 %	17 %	16 %	17 %	7 %	12 %	10 %	13 %
50 et plus	19 %	37 %	18 %	36 %	6 %	20 %	7 %	21 %

Nos données indiquent une tendance très semblable. Une comparaison des données compilées en 1991 et en 2001 tend à démontrer que la proportion de travailleurs dans notre échantillon qui consacrent plus de 50 heures au travail chaque semaine est passée de 11 % à 26 % (sauf ceux qui travaillent à temps partiel). En d'autres mots, tandis qu'en 1991, une personne sur 10 travaillait au moins 50 heures par semaine, aujourd'hui ce rapport est de une sur quatre. En examinant de plus près les données de la figure 19, on constate que la proportion d'employés qui travaillaient de 35 à 39 heures par semaine (l'horaire des employés prévoit habituellement une semaine de travail de 37 ou de 38 heures; voir Duxbury et Higgins, 1998) a diminué de 48 % à 27 % au cours de cette même période.

L'accroissement des heures de travail devient systématique

Afin de mieux saisir de quelle façon le temps consacré au travail a évolué au cours de la dernière décennie, nous avons effectué deux autres comparaisons : entre le sexe et le type de travail, ainsi qu'entre le sexe et la garde de personnes à charge[46]. Ces données tendent à démontrer (tableau 13) que l'accroissement des heures de travail au cours de la dernière décennie s'est fait systématiquement, et ce peu importe le groupe. En 2001, les répondants masculins et féminins, avec ou sans la garde de personnes à charge, professionnels et non professionnels étaient moins susceptibles de faire de 35 à 39 heures de travail chaque semaine et plus susceptibles de faire 50 heures ou plus.

La moitié des répondants exécute du travail additionnel à domicile

La moitié des répondants du sondage de 2001 font du TAD. Les hommes ont plus tendance à exécuter du TAD que les femmes (58 % contre 43 %). On a remarqué cette différence entre les deux sexes dans tous les secteurs, tous les types de travail et constaté qu'elle n'avait aucun rapport avec la garde de personnes à charge. Cela concorde également avec les données liées au temps consacré au travail présentées précédemment.

46 Il n'a pas été possible d'examiner les différences entre les secteurs sur une période de temps, car les organismes sans but lucratif ne faisaient pas partie de l'échantillon en 1991.

Tableau 14
Heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées – les effets du secteur d'emploi

	Secteur public		Secteur privé		Secteur sans but lucratif	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
% de ceux qui font du TAD	53 %	39 %	61 %	40 %	65 %	50 %
Heures consacrées au TAD chaque semaine	6,1	5,5	6,4	6,1	7,8	7,5
% de ceux qui font des heures de travail supplémentaires rémunérées	27 %	21 %	33 %	28 %	45 %	35 %
Heures de travail supplémentaires rémunérées chaque mois	12,5	9,5	14,2	10,0	10,7	9,0
% de ceux qui sont incapables de refuser de faire du travail supplémentaire	20 %	11 %	21 %	14 %	22 %	18 %
% de ceux qui font des heures de travail supplémentaires non rémunérées	46 %	39 %	52 %	42 %	71 %	55 %
Heures de travail supplémentaires non rémunérées chaque mois	17,4	13,1	21,8	16,4	21,9	15,7

Faire des heures de travail supplémentaires à domicile non rémunérées est chose courante dans les organismes sans but lucratif

Il y a un rapport étroit entre la tendance à faire du TAD et le secteur d'emploi (tableau 14). Au moment de faire des comparaisons entre les sexes, on a constaté que les travailleurs issus d'organismes sans but lucratif effectuaient couramment du TAD (sans doute les employeurs s'y attendent-ils). En outre, les hommes et les femmes de ce milieu font en général plus souvent du TAD que leurs collègues des secteurs public et privé (deux tiers des hommes et la moitié des femmes font du TAD le soir). Les hommes du secteur public font habituellement moins de TAD que les hommes du secteur privé. Cette particularité n'a pas été notée chez les femmes.

Pour quelles raisons le TAD est-il aussi courant au sein des organismes sans but lucratif? Peut-être que les exigences du travail dans ce secteur sont déraisonnablement élevées et qu'il est impossible d'accomplir le travail pendant les heures habituelles de travail. Peut-être que les employés (p. ex., enseignants, médecins, infirmières) sont très fidèles à leur employeur et clients et qu'ils se sentent obligés d'accomplir leur travail, et ce peu importe les conséquences sur leur vie personnelle. Enfin, peut-être que les employés adorent ce qu'ils font et qu'ils aiment consacrer leur temps libre aux activités professionnelles. Nous aurons à nous pencher sur cette question dans le cadre d'un suivi à cette étude.

Les gestionnaires et les professionnels ont une plus grande tendance à faire du travail additionnel à domicile

Il y a un rapport étroit entre la tendance à faire du TAD et le type d'emploi (tableau 15). Au moment de faire des comparaisons entre les sexes, on a constaté que les gestionnaires et les professionnels (peu importe leur sexe) font en général plus de TAD que les employés qui occupent des postes techniques ou non professionnels. Ces résultats concordent avec ceux qui ont été observés quant aux heures consacrées au travail. Pourquoi les gestionnaires et les professionnels ont-ils tendance à faire plus de TAD le soir? Bien des raisons peuvent expliquer cette conclusion, y compris le fait que les employés qui font partie de ce groupe ont habituellement des emplois plus exigeants, doivent faire de longues heures et sont passionnés par leur travail.

Tableau 15
Heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées – les effets du type de travail

	Gestionnaires et professionnels		Techniciens		Non-professionnels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
% de ceux qui font du TAD	70 %	60 %	46 %	32 %	46 %	30 %
Heures consacrées au TAD chaque semaine	6,7	6,5	6,1	5,0	7,7	6,6
% de ceux qui font des heures de travail supplémentaires rémunérées	27 %	29 %	48 %	35 %	37 %	35 %
Heures de travail supplémentaires rémunérées chaque mois	10,9	9,6	13,2	8,4	12,7	9,5
% de ceux qui sont incapables de refuser de faire du travail supplémentaire	25%	20%	16%	12%	16%	9 %
% de ceux qui font des heures de travail supplémentaires non rémunérées	69 %	61 %	36 %	35 %	40 %	33 %
Heures de travail supplémentaires non rémunérées chaque mois	22,4	17,7	12,3	10,3	17,2	11,4

En général, les parents et les employés responsables de la garde de personnes à charge sont ceux qui font le plus souvent du travail additionnel à domicile

Finalement, il est important de mentionner qu'il existe un lien étroit entre faire du TAD et la garde de personnes à charge.

- Les hommes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de faire du TAD le soir que les hommes qui n'ont pas cette responsabilité (66 % contre 53 %).
- Les femmes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de faire du TAD le soir que les femmes qui n'ont pas cette responsabilité (45 % contre 41 %).

Cette constatation montre que de nombreux employés qui ont la garde de personnes à charge font du TAD dans le but d'atteindre l'équilibre entre le travail et les exigences familiales qui se font concurrence.

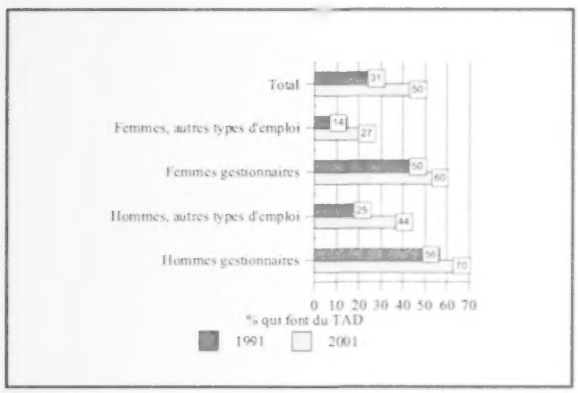
Les employés qui exécutent du TAD font une journée de travail de plus par semaine non rémunérée

En moyenne, les employés qui exécutent du TAD font 6,7 heures de travail supplémentaires par semaine (heures de travail supplémentaires non rémunérées). Aucune distinction importante a été notée entre les groupes quant au temps consacré chaque semaine au TAD.

Le pourcentage de personnes sur le marché du travail qui font des heures de travail non rémunérées à domicile en dehors des heures habituelles a augmenté au cours de la dernière décennie

Un peu moins du tiers des personnes interrogées en 1991 (31 %) ont fait du TAD en soirée et les fins de semaine, soit une proportion considérablement moins élevée si on la compare aux données recueillies dans le cadre du sondage de 2001, où la moitié des répondants ont déclaré avoir effectué un tel travail. De plus, les données montrent que cet accroissement du TAD n'a aucun rapport avec le sexe ou le type de travail (figure 22).

Figure 22
Probabilité de faire du travail additionnel à domicile (TAD)



Un employé sur trois fait des heures de travail supplémentaires rémunérées

Trente pour cent des répondants ont fait des heures de travail supplémentaires rémunérées au cours du mois qui a précédé l'exécution de ce sondage (un pourcentage légèrement plus élevé que celui qu'avait rapporté Statistique Canada en 1997, soit 20 %). En moyenne, les personnes sondées ont effectué des heures de travail supplémentaires rémunérées 3,6 fois pendant ce mois. Au cours de cette même période, les employés ont fait en moyenne 11 heures de travail supplémentaires rémunérées (une journée et demie de plus de travail par mois).

Seulement la moitié des répondants se sont dits capables de refuser une demande de travail supplémentaire

Une personne sur six (16 %) se déclare incapable de refuser de faire des heures de travail supplémentaires si on le lui demande. Une proportion additionnelle de participants (37 %) ont indiqué qu'ils étaient en mesure de refuser « occasionnellement » de faire des heures de travail supplémentaires. Moins de la moitié des répondants (47 %) croient qu'ils sont capables de refuser de faire des heures de travail supplémentaires rémunérées s'ils le désirent. La façon dont les personnes perçoivent comment ils ont le contrôle sur la gestion de leur temps est une variable explicative importante pour mesurer le stress et les conflits entre le travail et la vie personnelle (ceux qui déclarent mieux respecter leur horaire subissent moins de stress et atteignent un plus grand équilibre). Ces données tendent à démontrer que moins de la moitié des répondants du sondage (et par extension, la moitié de ceux qui sont employés par les plus grandes organisations du Canada) sont capables de limiter le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail supplémentaire (et donc au travail rémunéré) chaque mois.

Les hommes font plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées que les femmes

En général, les hommes, peu importe le secteur d'emploi, exécutent plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées que les femmes (34 % contre 28 %) et font plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées chaque mois qu'elles (12 heures contre 10 heures). Habituellement, les femmes se disent plus souvent *capables* de refuser de faire des heures de travail supplémentaires que les hommes (51 % contre 41 %). Les répondants masculins se sont déclarés généralement *incapables* de refuser de faire des heures de travail supplémentaires comparativement aux femmes (21 % contre 13 %). Ces différences liées au sexe qui ont été observées dans tous les secteurs d'emploi concordent avec le fait que les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire des heures de travail supplémentaires rémunérées.

Il existe une corrélation étroite entre la tendance à faire des heures de travail supplémentaires rémunérées, le temps consacré chaque mois au travail supplémentaire rémunéré, la capacité de refuser du travail supplémentaire et le secteur d'emploi ainsi que le type de travail. Les différences importantes par secteur d'emploi (tableau 14) sont les suivantes :

- Les hommes et les femmes qui travaillent dans des organismes sans but lucratif ont les plus lourdes charges de travail et doivent accomplir le plus grand nombre d'heures de travail supplémentaires rémunérées.
- En général, les femmes issues d'organismes sans but lucratif ont déclaré être incapables de refuser de faire des heures de travail supplémentaires comparativement à leurs collègues des secteurs public et privé. On n'a pas noté une telle différence chez les hommes.
- Il y a un lien étroit entre les heures de travail supplémentaires que font les hommes et le secteur d'emploi. Même si les hommes issus d'organismes sans but lucratif font en général plus d'heures de travail supplémentaires rémunérées, ils y consacrent moins de temps que les hommes des secteurs public et privé. On n'a pas noté une telle différence chez les femmes.

Le tableau 15 brosse les principales différences liées au type d'emploi en ce qui a trait aux heures de travail supplémentaires rémunérées. En voici quelques-unes :

- Les gestionnaires et les professionnels (peu importe le sexe) sont moins susceptibles de faire des heures de travail supplémentaires rémunérées.
- Les hommes qui occupent des postes techniques sont plus susceptibles de faire des heures de travail supplémentaires rémunérées que les autres hommes.
- Les hommes qui occupent des postes techniques et non professionnels exécutent plus de travail supplémentaire rémunéré.

Finalement, il est intéressant de noter qu'il n'existe aucun rapport entre la tendance à faire des heures de travail supplémentaires rémunérées, le temps consacré au travail supplémentaire rémunéré ou la capacité de refuser du travail supplémentaire et la garde de personnes à charge. En d'autres mots, ceux qui ont soin d'enfants et d'aînés font autant d'heures de travail supplémentaires rémunérées et croient qu'il leur est aussi nécessaire de faire du travail supplémentaire rémunéré que les travailleurs qui n'ont pas ces responsabilités. Cette conclusion est importante parce qu'elle laisse supposer que les organisations ne reconnaissent pas que, selon l'étape de leur vie où ils se trouvent (p. ex., les personnes qui ont la garde de personnes à charge éprouvent un plus grand besoin de respecter leur horaire de travail lorsqu'il s'agit de faire du travail supplémentaire rémunéré), les employés n'aient pas toujours les habiletés nécessaires pour satisfaire certaines des exigences de l'employeur (p. ex., heures de travail supplémentaires rémunérées). Elle tend également à démontrer que les employés qui ont la garde de personnes à charge doivent souvent se soumettre aux exigences du travail au détriment de la famille et que les organisations ne « soutiennent » pas les personnes qui ont la garde de personnes à charge.

La moitié des répondants font du travail supplémentaire non rémunéré

La moitié des employés qui ont participé à ce sondage ont fait du travail supplémentaire non rémunéré au cours du mois qui a précédé l'étude. Cette proportion de répondants est identique à celle qui est rapportée relativement au TAD. Cette donnée laisse supposer que bon nombre d'employés font des heures de travail supplémentaires non-rémunérées à domicile en dehors des heures habituelles de travail au lieu de rester tard au bureau. En moyenne, les répondants ont effectué des heures de travail supplémentaires non rémunérées 6,3 fois chaque mois (1,6 fois par semaine). Au total, les personnes qui font des heures de travail supplémentaires non rémunérées ont consacré 18 heures par mois à leur employeur sans recevoir de rémunération. En d'autres mots, environ la moitié des personnes interrogées dans le cadre de ce sondage et qui sont employées par de grandes organisations canadiennes ont « donné » à ces dernières 2,5 jours de travail par mois.

Les hommes sont plus susceptibles de faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées

Qui est plus susceptible de faire plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées? On a constaté dans le cas présent que les tendances sont les mêmes quant aux personnes qui font du TAD rémunéré. Les hommes compris dans l'échantillon sont plus susceptibles de faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées que les femmes (55 % contre 45 %) et de consacrer plus de temps chaque mois au travail supplémentaire non rémunéré (20 heures contre 14 heures). On a noté ces différences entre les sexes dans les trois secteurs d'emploi et les trois types de travail.

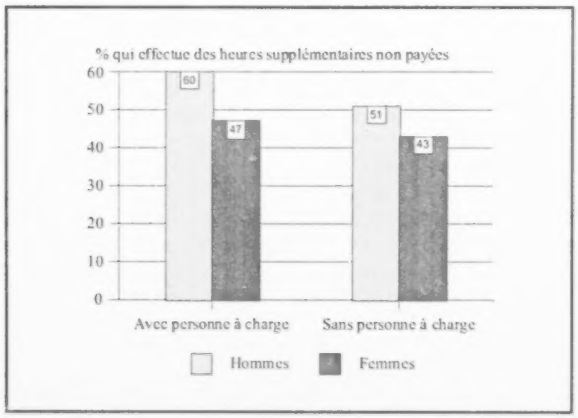
Les employés issus d'organismes sans but lucratif, les gestionnaires et les professionnels font plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées

Les répondants qui travaillent au sein d'organismes sans but lucratif sont plus susceptibles de faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées (tableau 14), et les employés qui occupent des postes de gestion ou professionnels (tableau 15) font plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées. Ces conclusions concordent avec les données recueillies à propos du TAD.

En général, les parents et les personnes qui ont soin d'aînés font plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées

Finalement, il faut souligner le fait que les hommes et les femmes compris dans cet échantillon qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées que leurs collègues qui n'ont pas cette responsabilité (figure 23). Cette conclusion concorde avec les données recueillies sur le TAD et vient appuyer plus fortement l'hypothèse selon laquelle les employés font du TAD le soir dans le but de concilier un travail concurrentiel et les obligations familiales. Il est malheureux que les organisations ne reconnaissent pas toujours les efforts de ces derniers parce qu'elles ont l'habitude de mesurer l'engagement et le rendement du personnel en tenant compte de la fréquence à laquelle il reste au bureau après les heures habituelles de travail.

Figure 23
Probabilité de faire des heures supplémentaires non rémunérées – incidence du statut de responsable de personnes à charge



Un répondant sur trois consacre du temps chaque semaine au recyclage professionnel

Un répondant sur trois a entrepris une formation professionnelle au cours du mois qui a précédé l'exécution de ce sondage. En moyenne, les employés ont consacré 4,6 heures par semaine à de la formation professionnelle. Les répondants qui occupent des postes non professionnels étaient moins susceptibles de participer à une formation professionnelle que leurs collègues occupant des postes de gestion ou professionnels ou des postes techniques (27 % pour les non-professionnels, 37 % pour les gestionnaires et les professionnels et 35 % pour les techniciens). Il n'existe aucun lien entre le sexe ou le secteur d'emploi et le fait d'entreprendre une formation professionnelle ou de consacrer du temps au recyclage professionnel.

Les personnes qui n'ont pas la garde de personnes à charge sont plus susceptibles d'entreprendre une formation professionnelle

Il est aussi intéressant de constater que les hommes et les femmes qui n'ont pas la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de participer à une formation professionnelle que leurs collègues qui ont une telle responsabilité (36 % contre 30 %). En général, les personnes qui ont la garde de personnes à charge disposent de moins de temps pour poursuivre une formation professionnelle ou intégrer une telle activité à leur horaire déjà très chargé que leurs collègues qui n'ont pas cette responsabilité. Malheureusement, le fait qu'ils décident de ne pas entreprendre une formation professionnelle, et ce peu importe les raisons qui motivent leur décision, risque de compromettre leur avancement professionnel et leur sécurité d'emploi.

En moyenne, les ménages consacrent 75 heures au travail rémunéré chaque semaine

Bien qu'en général des recherches menées sur la famille et le travail ont permis d'examiner les employés individuellement, il serait sans doute plus approprié d'étudier le couple étant donné que les ménages bi-actifs sont les plus nombreux au Canada. Si un des conjoints assume une lourde charge de travail, c'est souvent le partenaire que doit prendre sur lui un surplus de responsabilités à la maison. Toutefois, si les deux conjoints assument une lourde charge de travail, il faut se poser la question suivante : reste-t-il suffisamment de temps et d'énergie aux conjoints pour s'occuper de la famille?

Les familles canadiennes qui ont répondu au sondage consacrent en moyenne 72,9 heures aux activités professionnelles chaque semaine. Les familles des répondantes consacrent en moyenne plus d'heures au travail que celles des répondants (75,6 heures contre 70,0 heures). Cette différence entre les sexes est apparente dans tous les secteurs d'emploi et tous les types de travail et elle résulte probablement du fait que 10 % des hommes interrogés ont déclaré que leur conjointe était au foyer à temps plein et qu'un autre 15 % de ceux-ci ont dit que leur conjointe travaillait à temps partiel. Par contre, les femmes interrogées ont révélé qu'elles étaient toutes mariées à des hommes qui occupaient des emplois à temps plein.

Il n'y a aucune corrélation entre le temps consacré par la famille au travail et le fait de garder des personnes à charge, ce qui laisse supposer que, lorsqu'il s'agit d'obligations familiales, les Canadiennes et les Canadiens donnent tout de même la priorité au travail.

7.3 Les exigences liées aux déplacements

Les déplacements exigés par le travail peuvent imposer un certain nombre d'exigences additionnelles à un employé. On gaspille bien des heures à faire le trajet quotidien. La grande majorité des employés canadiens vivent et travaillent à des endroits différents. Ceux qui doivent se déplacer sur de longues distances pour se rendre à leur lieu de travail ou pour qui il est difficile d'organiser du transport ou d'y avoir accès font de plus longues journées de travail. Même si quelques personnes croient que de faire le trajet quotidien est l'occasion de passer un moment seul, la majorité dira que c'est plutôt fatigant. Les heures passées sur la route (déplacements exigés par le travail) signifient également des heures en moins auprès de la famille, des amis et du bureau. Il arrive souvent qu'au retour d'un voyage une lourde charge de travail attende l'employé et qu'une crise doive être résolue. Les déplacements perturbent aussi la routine (p. ex., la famille, les habitudes alimentaires, l'exercice physique) et peuvent être exténuants. Par conséquent, il nous reste très peu d'énergie pour entreprendre d'autres activités. Les données liées aux déplacements sont montrées aux tableaux 16 et 17.

Les répondants consacrent 4,5 heures par semaine au trajet quotidien

Presque tous les répondants se déplacent pour se rendre au travail (99 %). Les personnes sondées consacrent en moyenne 4,5 heures chaque semaine à faire la navette entre le domicile et le travail, ce qui équivaut à une journée par mois. Le temps consacré au trajet quotidien n'a aucun rapport avec le sexe, le secteur d'emploi, le type de travail et la garde de personnes à charge.

Le travail impose de grandes exigences liées aux déplacements

Les données laissent supposer que les grandes exigences liées aux déplacements pour le travail risquent d'augmenter le niveau de stress de bon nombre de Canadiennes et de Canadiens. Trente-neuf pour cent des répondants doivent passer des nuits de semaine à l'extérieur de la maison pour des raisons professionnelles et une personne sur quatre occupe un emploi qui exige des heures de travail supplémentaires hors du domicile pendant les soirs de fin de semaine. Les employés qui voyagent pendant la semaine passent en moyenne 3,1 nuits par mois à l'extérieur de la maison tandis que les employés qui voyagent pendant la fin de semaine passent en moyenne 2,2 nuits de fin de semaine par mois (sur une possibilité de 8 nuits) hors du domicile. De plus, près d'un tiers (31 %) des répondants occupent un emploi qui exige des déplacements pendant la semaine chez des clients ou vers un autre lieu de travail. Les employés qui se rendent chez des clients passent en moyenne 17,2 heures (c'est-à-dire deux jours) par mois sur la route.

Tableau 16
Temps consacré aux déplacements liés au travail – les effets du type et du secteur d'emploi

	Gestionnaires et professionnels		Techniciens		Non-professionnels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Les nuits de semaine à l'extérieur du domicile (%)	60 %	40 %	48 %	29 %	37 %	19 %
Les nuits de fin de semaine à l'extérieur du domicile (%)	41 %	27 %	32 %	20 %	26 %	13 %
	Secteur public		Secteur privé		Secteur sans but lucratif	
Les nuits de fin de semaine à l'extérieur du domicile (%)	34 %	19 %	27 %	11 %	42 %	26 %

Tableau 17
Déplacements chez les clients – les effets du type d'emploi

	Gestionnaires et professionnels		Techniciens		Non-professionnels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
% de ceux et celles qui se rendent chez des clients	46 %	36 %	38 %	20 %	29 %	14 %
Heures consacrées chaque mois aux déplacements chez des clients	15,8	13,8	21,1	16,1	22,3	20,2

Les hommes sont plus susceptibles de s'absenter de la maison que les femmes en raison des déplacements exigés par le travail

Les données laissent supposer que les employés masculins (peu importe le secteur d'emploi, le type de travail ou la garde de personnes à charge) doivent consacrer une plus grande partie de leur temps aux déplacements que leurs collègues féminines. Cinquante-neuf pour cent des hommes compris dans l'échantillon se sont absentés de la maison au moins une nuit de la semaine au cours du mois qui a précédé l'exécution du sondage (comparativement à 29 % chez les femmes); 36 % se sont absentés de la maison au moins une nuit de fin de semaine (comparativement à 19 % chez les femmes). En général, les hommes se rendent plus souvent chez des clients que les femmes (40 % contre 24 %) et passent plus d'heures sur la route chaque mois que les femmes (18 heures contre 16 heures).

Les gestionnaires et les professionnels ont tendance à passer plus de temps à l'extérieur du domicile pour des raisons professionnelles

Il existe un lien très étroit entre le type de travail et les exigences liées aux déplacements. Les données (tableaux 16 et 17) tendent à démontrer que les exigences liées aux déplacements auxquelles doivent faire face les gestionnaires et les professionnels compris dans l'échantillon sont considérablement plus grandes que celles auxquelles doivent faire face les personnes qui occupent des postes techniques et non professionnels. Les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles de s'absenter de la maison les nuits de semaine et les nuits de fin de semaine. En général, ils doivent se rendre plus souvent chez des clients. Les exigences liées aux déplacements sont particulièrement lourdes pour les gestionnaires et les professionnels masculins.

Il faut noter que tout comme les gestionnaires et les professionnels, les répondants qui occupent des postes techniques et non professionnels doivent eux aussi passer un nombre d'heures considérable sur la route (environ 20 heures par mois).

Les hommes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de s'absenter de la maison pendant la semaine

Il existe une corrélation entre la période d'absence de la maison pendant la semaine pour des raisons professionnelles et la garde de personnes à charge. Les hommes qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de s'absenter de la maison les nuits de semaine que les hommes qui n'ont pas une telle responsabilité (55 % contre 49 %). Cette particularité n'a pas été notée chez les femmes. Ces données tendent à démontrer que les femmes qui ont la garde de personnes à charge tentent de réduire au minimum leurs absences de nuit du domicile.

Les employés issus d'organismes sans but lucratif sont plus susceptibles de se déplacer la fin de semaine

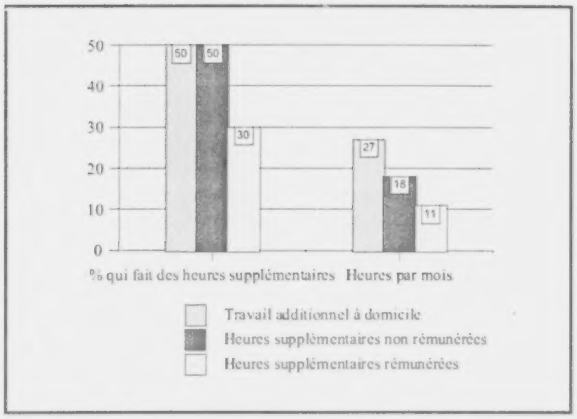
Il existe un lien entre la nécessité de se déplacer pour le travail la fin de semaine et le secteur d'emploi. Les données (tableau 16) tendent à démontrer que les répondants issus d'organismes sans but lucratif sont plus susceptibles de se déplacer les fins de semaine que leurs collègues du secteur privé. Cela laisse supposer qu'au sein des organismes sans but lucratif, on tente de réduire les dépenses liées aux déplacements en « incitant » les employés à voyager les fins de semaine alors que les prix sont plus abordables.

7.4 Résumé : exigences professionnelles

Les données sont claires : une proportion importante de Canadiennes et de Canadiens employés par de grandes organisations font régulièrement des heures de travail supplémentaires. Voici les principales observations qu'on peut tirer de ces données :

- Les employés font plus souvent des heures de travail supplémentaires non rémunérées que rémunérées.
- Le temps consacré mensuellement à l'accomplissement de travail additionnel à domicile et à faire des heures de travail supplémentaires non rémunérées dépasse largement et de façon importante les heures de travail supplémentaires rémunérées (voir la figure 24).
- Les employés consacrent à leur employeur un nombre considérable d'heures supplémentaires non rémunérées.
- Bien que les différents types d'employés effectuent sensiblement le même nombre d'heures de travail supplémentaires non rémunérées (les gestionnaires et les professionnels ont tendance à le faire plus fréquemment comparativement aux non-professionnels), un pourcentage important de l'ensemble des répondants font des heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées.
- Un bon nombre d'employés se déclarent incapables de dire « non » à une demande de travail supplémentaire (p. ex., ils ont peu de contrôle sur les heures de travail).
- Il semble que ce soit dans les organismes sans but lucratif que les exigences liées aux heures de travail supplémentaires soient les plus grandes.
- Par comparaison aux femmes, les hommes semblent subir beaucoup plus de pression de la part de leur employeur quant à l'accomplissement d'heures de travail supplémentaires rémunérées et non rémunérées. Cela porte à croire que les attentes des organisations à l'égard des employés ou les exigences que s'imposent les employés eux-mêmes diffèrent selon le sexe.
- Depuis les dix dernières années, le nombre d'heures de travail supplémentaires non rémunérées a augmenté considérablement.

Figure 24
Heures de travail supplémentaires



Ces conclusions concordent avec les données sur le travail supplémentaire recueillies récemment par Statistique Canada, lesquelles montraient qu'au cours des trois premiers mois de 1997, un cinquième du marché du travail canadien, soit environ deux millions de personnes, a déclaré avoir fait des heures de travail supplémentaires [Statistique Canada, 1997f]. Les travailleurs effectuent en moyenne 9 heures de travail supplémentaires chaque semaine. Six employés sur dix ne sont pas rémunérés pour ce travail supplémentaire [Statistique Canada, 1997f].

Accroissement des exigences liées au travail au cours des années

Une comparaison des données compilées en 1991 et en 2001 tend à démontrer que les travailleurs consacrent plus de temps au travail depuis les 10 dernières années. Tandis qu'en 1991, on voyait une personne sur dix travailler au moins 50 heures par semaine, aujourd'hui ce rapport est de un sur quatre. Au cours de cette même période, le pourcentage d'employés qui travaillaient de 35 à 39 heures par semaine a diminué de 48 % à 27 %. On a observé cet accroissement des heures de travail dans toutes les catégories et tous les secteurs d'emplois.

En ce qui a trait aux heures consacrées au travail et aux heures de travail supplémentaires, on a remarqué que, depuis la dernière décennie, il est de plus en plus difficile pour les employés canadiens (notamment les gestionnaires et les professionnels) de répondre aux attentes de leur emploi pendant les heures normales de travail. Il semble que les personnes employées par de grandes organisations aient tenté de répondre aux exigences grandissantes en faisant des heures supplémentaires ou en accomplissant du travail à

domicile. Il est nécessaire de mener d'autres enquêtes afin de comprendre pourquoi les exigences du travail se sont accrues au cours de la dernière décennie. Parmi les explications possibles tirées des données, notons :

- L'*anorexie* organisationnelle (réduction des effectifs — notamment au niveau des cadres moyens — implique qu'il n'y a pas suffisamment d'employés pour accomplir le travail et pas suffisamment de gestionnaires pour élaborer des stratégies et planifier).
- La culture de l'entreprise (si un employé ne fait pas d'heures supplémentaires ou s'il n'accomplit pas de travail à domicile, il n'obtiendra pas d'avancement professionnel et perdra son emploi si des mesures de réduction des effectifs sont appliquées).
- L'utilisation accrue des technologies (des données collectées dans d'autres segments du sondage viennent appuyer partiellement cette hypothèse).
- La concurrence mondiale (étendue des heures de travail en vue d'accomplir du travail dans d'autres fuseaux horaires; concurrence accrue et désir de maintenir les coûts à un bas niveau, incitation des employeurs à embaucher le plus petit nombre d'employés possible pour réaliser les activités de l'organisation.
- Les changements surviennent tellement rapidement que de nombreuses organisations ne sont plus en mesure de planifier et de cerner les priorités. Lorsque l'organisation gère une crise, la charge de travail s'accroît (des données collectées dans d'autres segments du sondage viennent appuyer partiellement cette hypothèse).
- Les employés craignent de ne pas « être perçus comme des collaborateurs » et appréhendent les conséquences :
  - Les non-professionnels peuvent craindre de perdre leur emploi s'ils ne font pas d'heures supplémentaires.
  - Les professionnels peuvent craindre de voir leur carrière plafonner s'ils ne font pas d'heures supplémentaires.

Finalement, il faut noter que le rapport entre les heures de travail, la surcharge de rôle, les conflits entre le travail et la vie personnelle, l'épuisement, ainsi que les problèmes de santé physique et mentale laissent supposer qu'il est impossible de tenir de telles charges de travail sur une longue période de temps.

Exigences du travail ne favorisant pas l'équilibre (notamment en ce qui a trait aux déplacements exigés par le travail et aux heures de travail supplémentaires)

Les données suggèrent que les grandes organisations entretiennent toujours le « mythe du cloisonnement du travail et de la vie personnelle ». Une grande proportion des employeurs s'attendent à ce que leurs employés délaissent leur famille pour travailler les nuits de semaine et de fin de semaine lorsque leur travail l'exige, et bien des employés se sentent incapables de refuser de faire des heures de travail supplémentaires. Un peu plus d'une personne sur trois quitte la maison pour se rendre au travail en moyenne 3,1 nuits par mois. Une personne sur trois doit consacrer une partie de ses nuits de fin de semaine (25 %) au travail à l'extérieur de la maison. Un autre tiers des répondants ont des emplois qui obligent à faire la navette environ deux jours par mois d'un lieu de travail à un autre. Finalement, une personne sur six se déclare incapable de refuser de faire des heures de travail supplémentaires si on le lui demande. Une proportion additionnelle de participants (37 %) ont indiqué qu'ils étaient en mesure de refuser « occasionnellement » de faire des heures de travail supplémentaires.

Qui doit répondre aux exigences les plus élevées ?

L'analyse des données présentées dans cette section montre que les emplois comportant les plus grandes exigences professionnelles sont occupés par les hommes, les gestionnaires et les professionnels ainsi que le personnel d'organismes sans but lucratif. Les données confirment l'idée voulant que les hommes soient soumis à de plus grandes exigences professionnelles que les femmes. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire rémunéré est supérieur pour les hommes, peu importe le secteur, le type d'emploi ou la présence de personnes à charge (44,1 heures contre 40,6 pour les femmes). Les hommes sont aussi plus souvent amenés à faire du travail supplémentaire rémunéré (34 % contre 28 %), du travail supplémentaire non rémunéré (55 % contre 45 %) et du travail additionnel à domicile (TAD) (58 % contre 43 %), et ils passent un plus grand nombre d'heures par mois à effectuer du travail supplémentaire, qu'il soit rémunéré (12 heures contre 10) ou non rémunéré (20 heures contre 14). De plus, les hommes voyagent davantage que les femmes pour le travail (ils doivent plus souvent s'absenter du domicile durant les jours de semaine ou les fins de semaine).

Les gestionnaires et les professionnels, hommes ou femmes, sont également soumis à des exigences importantes : ils consacrent de nombreuses heures par semaine à leur travail, ils sont souvent amenés à voyager pour des raisons professionnelles, et ils effectuent une quantité importante de travail supplémentaire non rémunéré et de TAD. Fait à noter, les gestionnaires et les professionnels de sexe masculin font face à des charges de travail particulièrement lourdes. Les gestionnaires et les professionnels (peu importe le sexe) sont en général moins souvent rémunérés que les techniciens ou les non-professionnels pour le travail supplémentaire accompli, et ce phénomène est probablement lié aux attentes spécifiques des entreprises concernant les professionnels qu'elles emploient et le temps qu'ils devraient consacrer à leur travail.

En ce qui a trait aux employés du secteur des organismes sans but lucratif, ils doivent eux aussi assumer de très lourdes charges de travail. Les hommes effectuent la plus grande part du travail supplémentaire rémunéré, bien que les femmes semblent démontrer plus de réticences à refuser les offres de travail supplémentaire. Dans ce secteur, tant les hommes que les femmes sont susceptibles d'effectuer du TAD, du travail supplémentaire non rémunéré et de voyager pour des raisons professionnelles durant les fins de semaines; en fait, les employés du secteur des organismes sans but lucratif sont ceux qui consacrent le plus de temps à leur travail. L'importance de leur charge de travail n'a rien de surprenant, compte tenu des coupes budgétaires et autres compressions survenues dans les domaines de la santé et de l'éducation au cours des dernières années (c'est-à-dire moins de personnes pour accomplir la même somme de travail). Notons, par ailleurs, que les employés du secteur privé consacrent hebdomadairement un plus grand nombre d'heures à effectuer du travail rémunéré. Toutefois, les exigences relatives aux voyages et au travail supplémentaire semblent être moins importantes pour les employés du secteur privé que pour ceux des autres secteurs.

En dépit du fait qu'ils doivent faire face à des exigences importantes hors des heures de travail, les employés qui ont la garde de personnes à charge passent le même nombre d'heures sur les lieux de travail que leurs collègues qui n'ont pas ce genre de responsabilités. En effet, l'analyse des données suggère que les hommes et les femmes aux prises avec ce type d'obligation soient soumis à des contraintes de temps plus grandes (c'est-à-dire, le temps passé sur les lieux de travail est le même, mais le nombre d'heures consacrées à des activités non professionnelles est supérieur). Les hommes qui ont la garde de personnes à charge font face à de plus grandes exigences professionnelles que les femmes dans la même situation : ils consacrent plus d'heures par semaines à effectuer un travail rémunéré et passent un plus grand nombre de nuits à l'extérieur du domicile. Or, le fait que les hommes s'investissent davantage que les femmes dans leur travail leur permettrait de connaître un avancement professionnel plus rapide.

Les employés qui ont la garde de personnes à charge sont aussi plus susceptibles d'effectuer du TAD. Une analyse poussée des données permettra de voir si le TAD est favorable aux employés qui ont des enfants ou la garde de personnes à charge, lorsque vient le temps de faire face à des exigences professionnelles accrues, ou si, au contraire, il contribue au conflit entre travail et vie personnelle.

Enfin, notons que les hommes et les femmes sans la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de s'engager dans des activités de formation que leurs collègues aux prises avec ce type de responsabilité, et cette caractéristique leur procure un net avantage en ce qui concerne l'avancement de carrière.

Chapitre 8

Profil des répondants : exigences personnelles

Le travail domestique correspond à la somme des tâches requises pour l'entretien de la maison et la garde des enfants et des aînés. Même si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, on ne remarque que très peu de changements dans la division des tâches ménagères : les femmes s'acquittent encore et toujours de la grande majorité des tâches relatives à l'entretien du foyer et à la garde des enfants[47]. La division du travail domestique entre les hommes et les femmes résulte des stéréotypes sociaux et des rôles traditionnellement attribués à chacun des deux sexes. Les conflits entre travail et vie personnelle, en ce qui a trait aux responsabilités au sein de la famille, peuvent avoir deux sources : la division des responsabilités domestiques, et la garde des enfants et des personnes à charge.

Les responsabilités domestiques : Décider de la division des tâches ménagères est un débat permanent au sein de plusieurs familles et, lorsque les exigences professionnelles empiètent sur la vie familiale, le débat tend à se compliquer davantage. On a du mal à se mettre d'accord tant sur le nombre d'heures à consacrer aux travaux domestiques que sur la responsabilité de chacun pour l'accomplissement de ces tâches.

Temps consacré à la garde de personnes à charge : L'étude montre que, pour les employés à temps plein des deux sexes, plus le nombre d'heures consacrées à la garde de personnes à charge est élevé, plus le risque de voir apparaître un conflit entre travail et vie personnelle est grand. Ce type de conflit semble être associé de près à une baisse du bien-être physique et émotionnel, bien-être qui peut être mesuré par l'observation des phénomènes suivants : sentiments dépressifs, degré de satisfaction personnelle, niveaux de santé et d'énergie, et absentéisme au travail.

Dans ce chapitre, nous étudions comment les Canadiens employés par de grandes entreprises occupent leur temps en dehors de leurs activités professionnelles. Nous débutons par une discussion sur la méthode utilisée pour mesurer les divers éléments liés aux exigences non professionnelles. Les données concernant le temps consacré aux corvées domestiques, à la garde des enfants, au repos, au bénévolat et à la totalité des activités non professionnelles sont examinées à la section 2. À la section 3, nous montrons comment, avec les années, s'est transformée l'utilisation du temps qui n'est pas alloué à des activités professionnelles. Les données concernant le nombre total d'heures consacrées à des activités professionnelles et personnelles au sein de la famille sont abordées à la section 4. Enfin, les principales conclusions se trouvent à la section 5.

8.1 Mesure des exigences personnelles

Pour en arriver aux estimations de temps présentées dans cette section, nous avons demandé aux répondants de nous indiquer de façon approximative le nombre d'heures qu'ils consacrent hebdomadairement aux activités suivantes : tâches domestiques, soin des enfants ou activités avec ceux-ci, soin des aînés, activités personnelles (seul ou en groupe), bénévolat et travail communautaire.

En ce qui concerne les activités personnelles, afin de donner une meilleure idée de la situation dans les familles canadiennes de l'échantillon, nous avons pris en compte les totaux suivants :

- *Temps total alloué à des activités personnelles – le répondant* : total des heures consacrées par le répondant à s'acquitter des tâches domestiques, à prendre soin des enfants, à s'occuper des aînés et à faire du bénévolat.
- *Temps total alloué au travail et à la famille – la famille* : total des heures consacrées par le répondant et son ou sa partenaire à des activités professionnelles et personnelles[48].

47 La question de la division des tâches domestiques en fonction du sexe est abordée de façon très pertinente et très actuelle dans Bianchi, 2000 et dans Bianchi *et al.*, 2000.

48 Ce total se voudra également une sous-estimation du temps total que les familles consacrent à des activités professionnelles et personnelles, puisque le temps passé par le ou la partenaire à faire la navette, à suivre une formation ou à effectuer du bénévolat n'a pas été inclus dans cette étude.

8.2 Temps consacré à des activités personnelles

Les femmes passent plus de temps que les hommes à effectuer des tâches domestiques

Presque tous les répondants de l'échantillon (99 %) s'allouent chaque semaine du temps pour accomplir des tâches domestiques et faire les courses. En dépit du discours sur l'égalité des sexes qui circule au Canada depuis quelques décennies, les données indiquent que les femmes consacrent hebdomadairement plus d'heures que les hommes à effectuer des tâches domestiques. Les femmes y passent 12,2 heures par semaine, ce qui est un nombre substantiellement plus élevé que celui des hommes (10,1 heures par semaine). Cette différence entre les deux sexes, peu importe le secteur d'activité, le genre d'emploi et le type de personnes à charge, porte à croire que, pour plusieurs, les tâches ménagères sont encore perçues comme une affaire de femme.

Les femmes qui ont des enfants ou des aînés à charge sont celles qui consacrent le plus de temps aux tâches domestiques

Dans notre échantillon, les femmes ayant la garde de personnes à charge sont celles qui passent le plus de temps chaque semaine à accomplir des tâches domestiques (13,3 heures contre 11,0 pour celles qui n'ont aucune personne à charge). En ce qui concerne les hommes, l'écart observé est moindre (10,5 heures pour les hommes avec personnes à charge contre 9,7 pour ceux qui n'ont pas de personne à charge). Cette constatation tend à confirmer l'idée que les tâches domestiques sont surtout réservées aux femmes.

Les hommes consacrent le même nombre d'heures que les femmes à la garde d'enfants

Tout juste un peu plus de la moitié des personnes composant l'échantillon (56 %) consacrent du temps à la garde d'enfants. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'allouer chaque semaine du temps à cette activité (61 % contre 50 %). Cette différence entre les deux sexes (observée pour tous les secteurs et tous les types d'emploi) concorde avec le fait que les hommes compris dans l'échantillon sont aussi plus susceptibles que les femmes d'avoir des enfants à la maison. Tous les hommes et femmes ayant des enfants de moins de 18 ans à la maison consacrent chaque semaine du temps à leur garde.

Les pères et les mères inclus dans l'échantillon consacrent à peu près le même nombre d'heures chaque semaine au soin des enfants (11,1 heures pour la mère type et 10,5 pour le père type). Bien que l'écart entre pères et mères soit significatif sur le strict plan des statistiques, il n'est en fait pas très important et, surtout, il est moindre que ceux qui ont déjà été observés dans d'autres études (Duxbury *et al.*, 1992; Higgins, Duxbury et Lee, 1993; Duxbury et Higgins, 1998). Ce résultat, constaté pour chacun des trois secteurs examinés, va à l'encontre de certaines recherches antérieures selon lesquelles, en Amérique du Nord, les femmes occupent surtout des postes d'après-midi ou de soirée, ou alors assument la double journée de travail (voir Duxbury *et al.*, 1992; Higgins, Duxbury et Lee, 1993; Johnson *et al.*, 1997). Le résultat est également en contradiction avec la croyance populaire concernant le soin des enfants. Toutefois, il est conforme à certains rapports produits par Statistique Canada, dans lesquels on peut lire que dans les années 1980 et 1990, les hommes (en particulier les hommes mariés et les pères monoparentaux) ont consacré plus de temps à des activités professionnelles non rémunérées telles que le soin des enfants et les services aux aînés (Institut Vanier, 2000); il est également en accord avec certaines recherches menées aux États-Unis sur l'emploi du temps (voir Bianchi, 2000)[49].

Les femmes professionnelles mères de famille passent le plus de temps à prendre soin des enfants

Le nombre d'heures consacrées au soin des enfants dépend du type de travail. Il est intéressant de constater que les femmes qui occupent des postes professionnels ou de gestion sont les seules à consacrer plus de temps chaque semaine au soin des enfants (11,5 heures) que leurs homologues masculins (dans notre échantillon, les hommes occupant des postes professionnels ou de gestion consacraient 10,5 heures au soin des enfants). En outre, ce groupe de femmes alloue plus de temps chaque semaine au soin des enfants que les répondantes qui occupent des postes techniques (10,8 heures) et non professionnels (10,7 heures), et les hommes et les femmes qui occupent des postes techniques et non professionnels y accordent le même nombre d'heures. Ces constatations s'avèrent intéressantes, car elles appuient le mythe de la « supermaman » — la femme professionnelle qui croit devoir (et pouvoir) « tout faire ». Elles suggèrent aussi que les femmes professionnelles pourraient s'imposer elles-mêmes des responsabilités.

49 Note : nous n'avons pas trouvé de données de ce type pour le Canada.

Les hommes consacrent autant d'heures que les femmes aux soins des aînés

Dans l'échantillon, 33 % des femmes et 26 % des hommes ont prodigué des soins à un aîné dans la semaine précédant la conduite du sondage. Ces personnes ont mis environ 5,3 heures à aider un parent aîné, soit environ la moitié du temps consacré aux soins des enfants.

Les hommes et les femmes de l'échantillon ont investi presque le même nombre d'heures par semaine pour prendre soin d'un aîné (respectivement 4,6 heures et 5,2 heures). Ces tendances (c'est-à-dire, les probabilités d'avoir à soigner un aîné varient en fonction du sexe, mais non le nombre d'heures mis à prodiguer des soins) sont les mêmes pour tous les secteurs et types d'emploi. Les femmes ayant la garde de personnes à charge passent 5,6 heures par semaine à prendre soin d'un aîné, soit un peu plus que les hommes (4,9 heures).

Les hommes accordent plus de temps à leurs loisirs que les femmes

On reconnaît que le fait de consacrer plus de temps aux loisirs, seul ou en couple, en famille ou avec des amis, réduit le niveau de stress. Pratiquement toutes les personnes qui ont répondu au sondage (91 %) se réservent du temps chaque semaine. Les hommes de l'échantillon consacrent plus d'heures chaque semaine à leurs loisirs (9,6 heures) que les femmes (8,5 heures). Le nombre d'heures réservées aux loisirs n'a aucun lien avec le secteur ou le type d'emploi. Il est, par contre, associé au statut de personne ayant des responsabilités familiales. Tant les hommes que les femmes ayant la garde de personnes à charge consacrent environ 3 heures par semaine de moins à leurs loisirs que leurs homologues sans personne à charge. Cette constatation n'a rien de surprenant étant donné les contraintes de temps plus grandes qu'ont mentionnées les personnes ayant des responsabilités familiales.

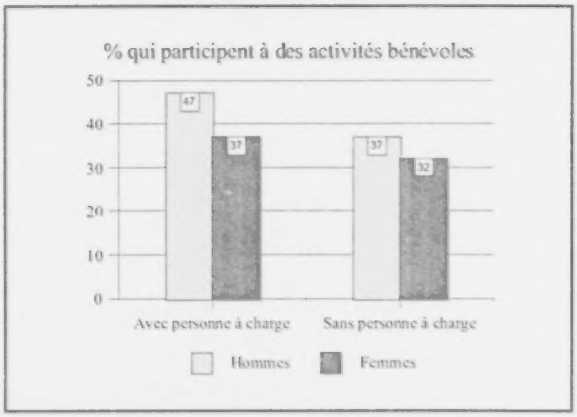
Malgré un horaire serré, le tiers des répondantes et répondants font du bénévolat

En tout, 38 % des personnes qui ont répondu au sondage font du bénévolat. Les hommes de tous les secteurs et types d'emploi sont plus susceptibles de participer à des activités bénévoles que les femmes (43 % comparativement à 34 %). Cette proportion est plus élevée que celle que rapporte Statistique Canada (27 % à l'échelle nationale). Plus particulièrement, la proportion d'hommes bénévoles est supérieure à celle rapportée pour l'ensemble du pays (43 % des hommes de notre échantillon comparativement à 24 % de l'échantillon national)[50]. Les employés qui font du bénévolat y consacrent en moyenne 3,7 heures par semaine. D'un groupe à l'autre, on ne remarque pas d'écart important quant au nombre d'heures de bénévolat des personnes qui s'y adonnent.

Les personnes qui ont un horaire serré (p. ex., les mères et les pères qui travaillent) sont plus susceptibles de faire du bénévolat

Comme l'indique la figure 25, les femmes et les hommes ayant la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de faire du bénévolat que ceux qui n'ont pas de responsabilités du genre. Il se peut que les activités de bénévolat auxquelles participent ces employés soient associées à leurs enfants ou aux aînés dont ils prennent soin. Ces données sont intéressantes, car elles suggèrent que les employés déjà exposés à de lourdes responsabilités professionnelles et familiales sont plus susceptibles de participer à des activités qui accroissent leurs obligations.

Figure 25
Participation à des activités bénévoles



Par comparaison au nombre d'heures qu'ils consacrent aux activités professionnelles, les répondantes et répondants en investissent la moitié dans des activités personnelles

En moyenne, les répondantes et répondants consacrent toutes les semaines 17,1 heures à des activités personnelles. Lorsqu'on tient compte du bénévolat, les femmes et les hommes accordent plus ou moins autant de temps à des activités personnelles, et il n'y a aucune différence entre les secteurs et types d'emploi. Les

50 Les données de Statistique Canada sur le bénévolat figurent dans un document de l'Institut Vanier publié en 1994.

répondantes et répondants ayant la garde de personnes à charge consacrent au-delà de deux fois plus de temps à des activités personnelles que leurs homologues sans personne à charge (voir la figure 26).

Figure 26
Heures consacrées à des activités personnelles par semaine

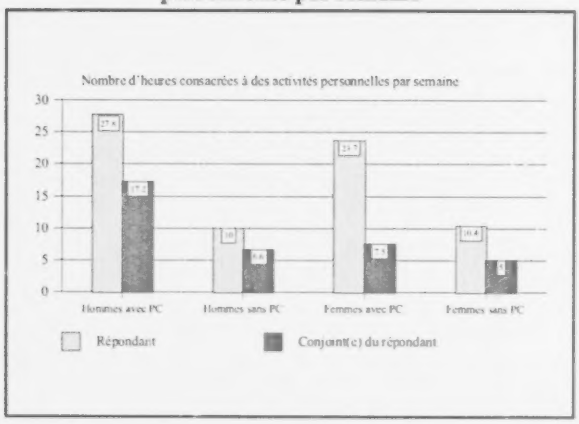
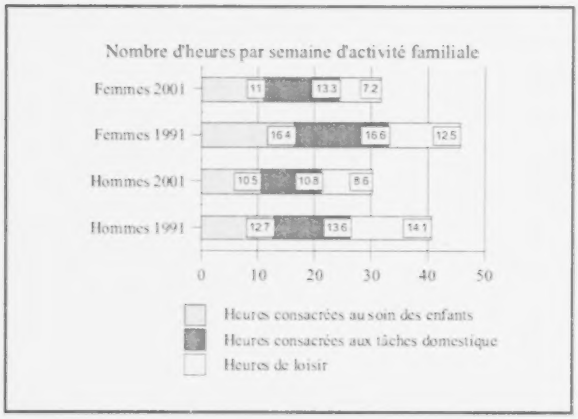


Figure 27
Temps consacré aux activités familiales par les responsables de personnes à charge – 1991 et 2001



8.3 Diminution du temps consacré à des activités personnelles entre 1991 et 2001

Même si les données ne s'y prêtent pas toutes[51], on a comparé les tâches pour savoir qui hérite des soins des enfants, des tâches domestiques et des loisirs, et cet exercice a été révélateur. L'examen des données de la figure 27 indique que, par comparaison à l'échantillon de 1991, les femmes et les hommes de l'échantillon de 2001 qui ont la garde de personnes à charge consacrent moins de temps chaque semaine aux soins des enfants, aux tâches domestiques et aux loisirs. Cette constatation n'a rien de surprenant étant donné l'accroissement des heures de travail et des heures supplémentaires. Réunies, ces constatations suggèrent que les employés sacrifient leur temps et celui qui serait consacré à leur famille pour composer avec une plus grande demande au travail. Une telle stratégie pourrait s'avérer inefficace à la longue, sans compter que les Canadiennes et les Canadiens ne sont peut-être pas prêts à faire un tel sacrifice indéfiniment.

8.4 Temps consacré à des activités professionnelles et personnelles par les ménages canadiens

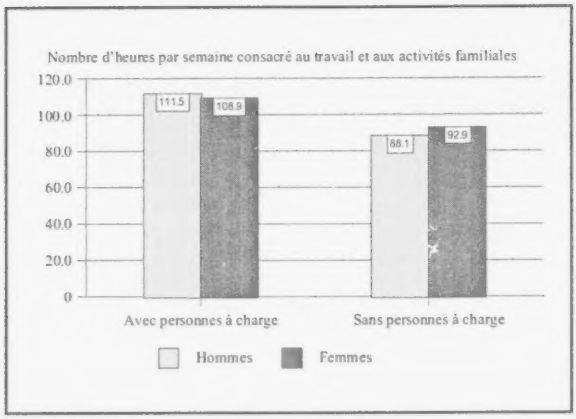
Les familles canadiennes consacrent environ 103 heures chaque semaine à des activités professionnelles et personnelles :

Dans notre échantillon, les hommes et les femmes vivant en couple passent près de 103 heures chaque semaine à des activités professionnelles et personnelles. Il n'y a aucune différence entre les sexes dans ces constatations. Les familles des répondantes et répondants se trouvant dans les situations suivantes se mesurent à des exigences professionnelles et personnelles plus élevées :

- Les femmes et les hommes qui occupent des postes professionnels ou de gestion (106 heures par semaine).
- Les femmes et les hommes ayant la garde de personnes à charge (voir la figure 28).

51 Nous avons demandé aux répondantes et répondants de l'enquête de 1991 d'« estimer le nombre d'heures qu'ils passent, pour une journée typique de semaine et de fin de semaine, à prendre soin des enfants »; à ceux qui ont participé en 2001, nous avons demandé d'indiquer le nombre d'heures consacrées à ce genre d'activités dans la semaine précédente. Pour établir une comparaison, nous avons dû extrapoler les données hebdomadaires de 1991.

Figure 28
Temps consacré aux activités professionnelles et personnelles selon le statut de responsable de personnes à charge



8.5 Résumé : Exigences personnelles

Les employés qui ont répondu à notre sondage consacrent environ 17 heures par semaine à des activités personnelles, soit beaucoup moins que le nombre d'heures associé à un travail rémunéré. Le temps accordé à des activités personnelles ne subit pas l'influence du secteur. Toutefois, il varie en fonction du sexe, des responsabilités familiales et du type d'emploi.

Dans notre échantillon, les femmes investissent 12,2 heures dans les tâches domestiques, soit beaucoup plus que les hommes (10,1 heures par semaine). Les hommes de l'échantillon, par contre, comptent plus d'heures de loisirs par semaine (9,6 heures) que les femmes (8,5 heures). En outre, bien que les hommes soient plus susceptibles que les femmes de faire du bénévolat (43 % des hommes de l'échantillon, comparativement à 34 % des femmes), le nombre d'heures réservées au bénévolat (3,7 heures par semaine) n'a rien à voir avec le sexe.

Les données sont claires — les employés qui ont la garde de personnes à charge disposent de moins de temps libre que leurs collègues qui n'ont pas à prendre soin d'un enfant ou d'un aîné. Ils investissent au-delà de deux fois plus de temps dans des activités personnelles que ceux qui n'ont pas la garde de personnes à charge (respectivement 23 heures et 10 heures), et consacrent près de 3 heures de moins par semaine à des loisirs. Les familles comptant des personnes à charge investissent environ 110 heures par semaine dans des activités professionnelles et personnelles — soit beaucoup plus que les familles sans personne à charge (90 heures par semaine). Dans cet échantillon, les soins aux enfants peuvent être perçus comme étant plus exigeants que les soins aux aînés. Les répondantes et répondants prenant soin d'un aîné consacrent environ 5,3 heures à cette tâche; les parents mettent plus ou moins 10,8 heures par semaine à prendre soin de leurs enfants.

Parmi les principales constatations de la présente recherche, notons que le rôle de « soignant » n'est pas lié aussi étroitement au sexe que par le passé. Traditionnellement, la recherche en la matière indiquait que les femmes passaient plus de temps à prendre soin des enfants que les hommes. Ce n'est pas le cas pour notre étude, car les mères et les pères qui ont la garde des enfants y consacrent pratiquement le même nombre d'heures chaque semaine (en moyenne, dans l'échantillon, une mère met plus ou moins 11,1 heures par semaine à prendre soin des enfants, et un père y accorde environ 10,5 heures). De même, les hommes et les femmes de l'échantillon qui prennent soin d'un aîné accordent à peu près le même nombre d'heures à cette tâche (en général, 4,6 heures par semaine pour les hommes, et environ 5,2 heures pour les femmes).

Ces données suggèrent que l'entrée des femmes sur le marché du travail a eu une incidence mesurable sur la répartition des tâches familiales à la maison. Le fait que nous n'ayons pas observé de grandes différences entre les sexes, pour ce qui est du nombre d'heures consacrées aux soins des enfants, pourrait s'expliquer par la diminution du temps réservé aux activités familiales au profit des activités professionnelles. La comparaison des données de 1991 et de 2001 soutient cette hypothèse (voir la figure 27). Ces données révèlent que les deux sexes consacrent moins de temps aux activités familiales qu'avant, et que ce déclin a été plus précipité chez les femmes (une diminution de 33 % en l'espace de 10 ans) que chez les hommes (15 %). Voilà qui concorde avec les conclusions que Bianchi (2000) a tirées à partir de données américaines. Celle-ci attribue la réduction du temps que la mère consacre à ses enfants et l'absence de différence entre le temps que le père et la mère investissent dans cette tâche aux facteurs suivants : 1) la redistribution du temps de la mère vers un travail à l'extérieur de la maison, 2) la surestimation du temps que la mère consacrait autrefois à son enfant (on supposait que tout le temps passé à la maison était réservé aux soins des enfants mais, en fait, les tâches domestiques occupaient une bonne partie de l'horaire), 3) les familles plus petites passent moins d'années avec des enfants en bas âge, 4) peu importe si la mère travaille, plus d'enfants d'âge préscolaire passent du temps à l'extérieur de la maison dans des endroits où ils sont encadrés, 5) la modification de l'emploi du temps des femmes a changé le rôle des

hommes à l'intérieur du foyer et a favorisé une plus grande participation de ces derniers à l'éducation des enfants, et 6) la technologie (p. ex., les téléphones cellulaires et les téléavertisseurs) a permis aux parents d'être « de garde » sans être physiquement à la maison. En d'autres mots, pour ce qui est des soins des enfants, l'écart entre les sexes s'est resserré, car les femmes y consacrent moins de temps contrairement aux hommes qui s'y prêtent davantage, et la nécessité de consacrer beaucoup d'heures aux soins des enfants est réduite.

On peut aussi interpréter les données pour en conclure que, dans plusieurs familles canadiennes (p. ex., les familles bi-actives), les hommes et les femmes sont aujourd'hui des partenaires égaux dans les soins prodigués aux enfants. Cette interprétation des données est appuyée par le fait que, dans l'échantillon, 44 % des hommes et 33 % des femmes croient que les soins aux enfants sont partagés également à l'intérieur de leur famille. Il faut pousser la recherche sur cette question (c'est-à-dire se demander si cette conclusion n'est valable que pour notre étude, comment on a recueilli les données, si elle reflètent une nouvelle réalité pour certaines familles canadiennes, si les types de soins prodigués aux enfants et aux aînés dans la famille sont liés au sexe même si on observe un nombre d'heures égal pour les hommes et les femmes).

On doit aussi signaler que cette attitude « éclairée » quant à la répartition des « tâches familiales » ne s'applique pas aux tâches domestiques. Chaque semaine, les femmes de l'échantillon allouent beaucoup plus d'heures aux tâches domestiques que les hommes, peu importe le secteur ou le type d'emploi et le statut de personnes ayant des responsabilités familiales. Cette constatation suggère que, dans bon nombre de familles canadiennes, les tâches domestiques sont toujours perçues comme étant « féminines ».

Enfin, il est intéressant de souligner que les femmes de notre échantillon qui occupent des postes professionnels ou de gestion consacrent plus d'heures par semaine aux soins des enfants (11,5 heures) que leurs homologues masculins ou que les femmes occupant d'autres types d'emploi. En outre, leur famille investit plus d'heures chaque semaine dans des activités professionnelles et personnelles (106 heures). Voilà qui suggère que, au Canada, plusieurs femmes professionnelles adhèrent au concept de « supermaman » et exigent beaucoup d'elles-mêmes, tant au travail que dans la cellule familiale.

Chapitre 9

Principales constatations et recommandations

Le chapitre est divisé en trois sections principales. Les réponses au sondage sont incluses au début du rapport à la section 1. La section 2 traite de l'influence du sexe, du type d'emploi, du secteur et de la garde de personnes à charge sur les résultats du sondage. Le rapport se termine à la section 3 par des recommandations découlant de l'étude des données.

9.1 Réponses aux questions du sondage

Qui sont les participants au sondage sur le conflit entre le travail et la vie personnelle réalisé par Santé Canada en 2001?

L'étude est fondée sur un échantillon de 31 571 employés canadiens qui travaillent dans les secteurs public (gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux) et privé, et pour des organismes sans but lucratif (qui regroupent pour la présente étude des organismes dans les secteurs des soins de la santé et de l'enseignement). Au total, 100 entreprises qui comptent 500 employés et plus ont participé à l'étude : 40 du secteur privé, 22 du secteur public et 38 d'organismes sans but lucratif.

L'échantillon compte un nombre important d'employés susceptibles d'être victimes du conflit entre le travail et la vie personnelle. Les trois quarts des répondants sont mariés ou vivent avec un proche; 69 % font partie d'un couple bi-actif et 11 % sont des parents seuls. Environ 12 % de l'échantillon habite des régions rurales. Une personne sur trois occupe un poste de bureau ou administratif, son niveau d'éducation formelle est peu élevé (d'où une mobilité professionnelle réduite) et les revenus personnels et ceux du ménage sont faibles (difficulté de subvenir à leurs besoins). Le quart des répondants ont indiqué que leur budget était serré; 29 % des personnes interrogées gagnent moins de 40 000 $ par année et un peu plus du quart sont des ménages dont le revenu total se situe sous la moyenne canadienne. Un répondant sur trois est diplômé du secondaire ou n'a pas terminé un cours secondaire.

La majorité des employés de l'échantillon du sondage mené en 2001 ont indiqué avoir ces responsabilités autres que professionnelles. Plus de 70 % ont des enfants (moyenne de 2,1); 60 % ont la responsabilité de soins aux aînés (la moyenne d'aînés dépendants est de 2,3); 13 % ont la responsabilité de soins aux parents handicapés; 13 % doivent veiller à la fois aux soins des enfants et de personnes âgées (ils font partie de la « génération tartine »).

Jusqu'à quel point les résultats obtenus dans cet échantillon peuvent-ils être généralisés à toute la population canadienne?

Le dépouillement de l'échantillon du sondage de 2001 indique que les résultats de l'étude peuvent être généralisés au-delà de celle-ci.

- L'échantillon est bien réparti en fonction de l'âge, de la région, de la taille de la collectivité, du type d'emploi, de la scolarité, du revenu personnel, du revenu du ménage, de la situation financière des ménages et des heures consacrées au travail par semaine.
- Il est aussi bien réparti selon le secteur d'emploi pour les employés des types d'organisations qui participent au sondage : télécommunications, haute technologie, vente au détail, transport, industrie pharmaceutique, services financiers, divertissement, ressources naturelles, industrie manufacturière, gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral, hôpitaux, conseils régionaux de santé, conseils scolaires, universités, collèges, services sociaux, organismes de bienfaisance et services de protection.
- La conception de l'échantillon concorde avec l'information que nous avons sur les employés qui travaillent au sein d'importantes entreprises au Canada. Environ la moitié des répondants au sondage peuvent être considérés comme des travailleurs du savoir masculins et féminins ayant fait des études avancées. La majorité des répondants sont des couples bi-actifs et affirment qu'ils peuvent vivre confortablement (mais pas dans le luxe) avec deux revenus à temps plein. Les répondants, membres d'une famille traditionnelle dont le soutien de famille est de sexe masculin, sont en minorité (5 % du total de l'échantillon, 11 % de l'échantillon chez les hommes) par rapport aux répondants qui sont des parents seuls (11 % du total de l'échantillon sont des parents seuls).

Il est à noter que les employés de sexe masculin du secteur privé sont sous-représentés dans l'échantillon. Cette lacune peut toutefois être comblée en rapportant les résultats des données par secteur, par sexe, et par stratification a posteriori.

À quels types d'exigences et de responsabilités (professionnelles et personnelles) ces personnes sont-elles confrontées?

Les données traitées dans ce rapport confirment les conclusions suivantes :

- Les employés canadiens travaillent très fort et prolongent leur journée de travail de façon régulière.
- Les attentes du milieu du travail ont augmenté au point où de nombreux employés canadiens ne peuvent terminer leur travail pendant leur horaire habituel.
- Les exigences du travail (surtout en ce qui concerne les voyages et les heures supplémentaires) n'aident pas à concilier le travail et la vie personnelle.
- Les Canadiens consacrent beaucoup plus d'heures par semaine à leur emploi rémunéré qu'à leurs activités personnelles.

L'employé à temps plein qui a répondu au sondage de 2001 consacre 42,2 heures par semaine à son emploi. Un répondant sur quatre passe au travail 50 heures ou plus par semaine. Au cours du mois précédant le sondage, un répondant sur trois a reçu l'équivalent d'un jour et demi de salaire pour les heures supplémentaires qu'il a faites. D'autres ont fait l'équivalent de 2,5 jours d'heures supplémentaires au cours de la même période sans être rémunérés. Environ 50 % ont « donné » 3,5 jours de travail supplémentaire non rémunéré par mois en apportant du travail additionnel à domicile (TAD). L'équivalent d'une journée supplémentaire par mois est consacré à faire la navette entre le travail et la résidence. Consacrer de longues heures au travail semble se généraliser, étant donné qu'un pourcentage important de tous les répondants, peu importe le type d'emploi, ont fait des heures supplémentaires payées et non payées.

De plus, les données examinées dans ce rapport laissent supposer que, parmi les plus importants employeurs au Canada, nombreux sont ceux qui croient toujours au « mythe du cloisonnement du travail et de la vie personnelle ». Il semble que ce soit une norme acceptée qu'un employé soit en voyage les nuits de semaine et la fin de semaine si son travail l'exige. De nombreux employés ont l'impression qu'ils ne peuvent refuser de faire des heures supplémentaires.

Les employés qui ont répondu au sondage ont consacré environ 17 heures par semaine à des activités non liées au travail, beaucoup moins de temps qu'à un emploi rémunéré. Les corvées domestiques prennent environ 11 heures par semaine. Les répondants qui ont la responsabilité des soins aux aînés passent environ 5,3 heures à aider leurs parents aînés. Les parents consacrent environ 10,8 heures par semaine aux soins des enfants. Les employés bénévoles consacrent un peu moins de 4 heures par semaine au bénévolat.

Comment le temps consacré à un emploi rémunéré a-t-il changé au cours de la dernière décennie?

En comparant les échantillons des années 1991 et 2001, il est permis de supposer que le temps passé au travail a augmenté au cours de la décennie. En 1991, un répondant sur 10 travaillait plus de 50 heures par semaine, tandis qu'aujourd'hui, c'est un sur quatre. Au cours de la même période, le pourcentage des employés qui travaillaient entre 35 et 39 heures par semaine est passé de 48 % à 27 %. On a constaté une augmentation du temps consacré au travail dans tous les groupes d'emploi et dans tous les secteurs. Les données révèlent que pendant la même période le pourcentage des employés qui n'ont pas été rémunérés pour les heures supplémentaires qu'ils ont faites a presque doublé. Le pourcentage est passé d'un peu plus d'un employé sur quatre en 1991 à environ un sur deux en 2001.

Toutes ces données (augmentation du temps consacré au travail, employés qui font régulièrement des heures supplémentaires payées ou non et qui apportent du travail à la maison) laissent supposer qu'au cours de la dernière décennie, il est devenu plus difficile pour les travailleurs canadiens (surtout ceux qui occupent des postes professionnels ou de gestion) de répondre aux attentes de l'emploi pendant leur horaire habituel. Une recherche plus approfondie est nécessaire pour établir les raisons de l'augmentation des exigences professionnelles au cours de la décennie. Des explications divergentes touchent (entre autres) les aspects suivants : anorexie organisationnelle; culture de l'entreprise; utilisation accrue de la technologie; concurrence mondiale; incapacité à faire face au changement, planification et priorités; questions sur la sécurité d'emploi; inquiétudes au sujet de l'avancement professionnel. Une chose est claire, il existe un lien entre les heures passées au travail et la surcharge de travail, le conflit entre travail et vie personnelle, l'épuisement

professionnel et les problèmes de santé physique et mentale. Toutes ces constatations laissent croire qu'une telle situation ne pourra durer indéfiniment.

Comment le temps consacré à des activités personnelles a-t-il changé au cours de la dernière décennie?

Les données indiquent que les employés consacrent beaucoup moins d'heures par semaine aux soins des enfants, aux corvées domestiques et aux loisirs. La comparaison de l'ensemble des données de 1991 et de 2001 révèle qu'au cours de la dernière décennie les hommes et les femmes ont consacré 20 % moins de temps aux corvées domestiques et 40 % moins de temps aux loisirs. La diminution du temps consacré au soin des enfants est, toutefois, plus prononcée chez les femmes (33 %) que chez les hommes (15 %). En 2001, l'échantillon révèle que les femmes ont en fait réduit le temps qu'elles consacrent aux soins des enfants toutes les semaines à un tel point qu'il y a très peu de différence entre les données chez les hommes et chez les femmes (en 2001, une mère consacrait en moyenne 11,1 heures par semaine au soin des enfants, tandis que le père consacrait en moyenne 10,5 heures). D'autre part, en 1991, les femmes consacraient sensiblement plus d'heures au soin des enfants que les hommes (16,4 heures contre 12,7 heures par semaine). Selon ces données, il semblerait que le contexte d'emploi a contribué au cours de la dernière décennie à redistribuer le travail au sein des familles canadiennes. Il faudrait noter que cette attitude « éclairée » sur la répartition du « travail familial » ne s'applique pas aux corvées domestiques qui seraient toujours perçues par de nombreuses personnes comme un « travail de femme ».

Finalement, les données indiquent que le pourcentage des employés canadiens ayant la responsabilité des soins aux aînés a augmenté : de 5 % en 1991 à 31 % (presque au tiers) des répondants en 2001. Les ramifications de cette tendance sont susceptibles d'être importantes étant donné que le temps consacré chaque semaine aux soins des aînés (environ 5 heures) est notable.

Comment les formules de travail non conventionnelles ont-elles changé au cours de la dernière décennie?

Les données examinées dans cette section laissent supposer que les employeurs ne sont pas aussi sensibles aux préoccupations familiales et professionnelles que leurs employés le souhaiteraient. Même si les besoins actuels de notre société exigent une variété d'horaires de travail, selon les sondages de 1991 et de 2001, la majorité des Canadiennes et des Canadiens travaillent selon un « horaire habituel » (très peu de flexibilité quant aux heures d'arrivée et de départ, ainsi que du lieu de travail). Le pourcentage des répondants qui utilisent les modalités de travail les plus flexibles (horaire variable et télétravail) qui sont « favorables à la famille » n'a pas changé au cours de la décennie et demeure relativement faible (environ 20 % de travail flexible et 1 % de télétravail). Au cours de cette même période, on dénote une augmentation du pourcentage des employés qui travaillent selon des horaires reconnus pour augmenter le stress et le conflit entre travail et vie personnelle (par exemple, roulement des équipes, quarts de travail fixes, formules de travail atypiques).

Un examen plus approfondi des données indique que les employés qui ont le plus besoin de formules de travail flexibles (parents et employés qui ont la responsabilité des soins aux aînés) n'y ont pas accès. On peut donc supposer qu'en dépit de tout ce qui a été dit sur ce qui est « favorable à la famille » et ce qu'est un « employeur de choix », le mythe du cloisonnement entre le travail et la vie personnelle semble toujours être le principe directeur dans la majorité des grandes entreprises au Canada. Les organisations qui insistent sur les horaires de travail habituels ont les mêmes attentes de leurs employés, peu importe leur situation familiale, et elles ne comprennent pas l'incidence du travail sur la vie de famille.

Dans les familles canadiennes, qui assume la responsabilité principale des soins aux enfants et aux aînés? Est-ce que la responsabilité des soins aux enfants a changé au cours de la dernière décennie?

Au cours des années, les données sur la responsabilité des soins aux enfants ont peu changé. Selon les échantillons de 1991 et de 2001, la majorité des hommes et des femmes ont indiqué que c'était la femme dans leur ménage qui avait la principale responsabilité de s'occuper des enfants. Ces données portent à croire que même si les hommes canadiens consacrent plus de temps qu'auparavant aux soins des enfants, la femme est toujours la principale responsable de ce rôle (les hommes « aident » les femmes à s'occuper des enfants). Cette observation est très importante. En effet, il est prouvé qu'il est plus stressant pour une personne d'être responsable d'un rôle que d'aider quelqu'un à s'acquitter de celui-ci.

Les résultats liés à la responsabilité des soins aux aînés diffèrent quelque peu. Alors que la majorité des répondantes (54 %) considèrent avoir la responsabilité principale des soins aux aînés, la majorité des hommes croient qu'elle est partagée. Ceci laisse croire que la dynamique familiale pour les soins aux aînés diffère de celle des soins aux enfants. L'augmentation prévue du

nombre d'employés canadiens ayant la responsabilité des soins aux aînés au cours des prochaines décennies nous laisse croire qu'il faudra étudier à fond la différence entre les soins prodigués aux enfants et aux aînés.

9.2 Incidence du sexe, du type de travail, du secteur et de la garde de personnes à charge

L'enquête a abouti à une importante collecte de données qui permettra d'étudier les antécédents, les conséquences et les variables modératrices du conflit entre travail et vie personnelle. Une des forces de l'enquête est le potentiel que ces importants ensembles de données fournissent. Il sera possible d'examiner comment des facteurs clés tels que le sexe des employés, le type d'emploi et la garde des personnes à charge peuvent influer sur les exigences de leur vie professionnelle et personnelle. Les principales différences sont résumées à l'annexe C et sont mises en évidence dans le texte ci-dessous.

Incidence du sexe

Quelle est l'incidence du sexe sur les questions liées à la vie professionnelle et personnelle qui ont été étudiées dans le présent rapport? Pour répondre à cette question, il faut déterminer les différences associées au sexe qui ne varient pas selon le type et le secteur d'emploi, peu importe que les employés assument ou non la garde de personnes à charge. Quelles conclusions pouvons-nous tirer en fonction du sexe selon les données recueillies dans cette étude?

- Les femmes qui travaillent dans une entreprise de plus de 500 personnes n'ont pas encore atteint l'égalité avec les hommes. Les hommes qui font partie de l'échantillon et qui occupent des postes de supervision sont susceptibles d'être au milieu ou au haut de l'échelle hiérarchique, tandis que les femmes sont susceptibles d'occuper un poste au niveau de cadre inférieur ou intermédiaire. Si on tient compte de la scolarité, les femmes gagnent moins que les hommes.
- Les femmes qui travaillent dans une entreprise de plus de 500 personnes n'ont pas encore atteint l'égalité avec les hommes à la « maison ». Elles assument leur rôle de travailleuse, mais n'ont pas encore réduit de façon significative leurs responsabilités à la maison.
- Il existe toujours des différences entre les attentes des entreprises et les exigences que s'imposent les employés (il semble y avoir plus de pression sur les hommes pour faire des heures supplémentaires payées ou non que sur les femmes).
- Dans de nombreux foyers canadiens, le père et la mère sont des partenaires égaux pour ce qui est du temps consacré aux soins des enfants. Toutefois, les corvées domestiques sont toujours perçues comme un « travail de femme ».

Le sexe n'est pas associé au lieu de résidence (milieu rural ou urbain, province, population de la collectivité, langue) ou à la situation financière du ménage. Il n'est pas associé non plus à un nombre de contraintes familiales (on ne tient pas compte des éléments suivants : différence de sexe quant à l'âge, nombre d'enfants à la maison, temps consacré aux soins des enfants ou des aînés, possibilité d'avoir la garde d'une personne à charge qui est handicapée ou aînée, ou de faire partie de la génération tartine). Les hommes et les femmes sont susceptibles de travailler selon des formules de travail non conventionnelles et d'entreprendre des activités éducatives.

Toutefois, il y avait un nombre considérable de différences intéressantes entre les sexes en fonction des indicateurs démographiques, socio-économiques et des exigences de l'emploi. L'échantillon était constitué d'hommes un peu plus âgés que les femmes, et plus susceptibles d'être mariés ainsi que d'être au service de l'organisation actuelle depuis plus longtemps que les femmes. Ils étaient plus susceptibles d'occuper des postes de gestion ou du domaine technique, de posséder un diplôme universitaire, de gagner plus de 60 000 $ par année, d'occuper des postes de supervision et d'avoir une plus grande étendue de responsabilités. Par contre, les femmes de l'échantillon étaient plus susceptibles d'occuper des postes de bureau ou administratifs et de gagner moins de 40 000 $ par année. Les hommes devaient satisfaire à des exigences plus grandes que leurs homologues féminins. Les hommes (peu importe le secteur, le type d'emploi ou leurs responsabilités vis-à-vis de personnes à charge) consacraient plus d'heures par semaine à un travail rémunéré que les femmes. Ils étaient plus susceptibles de faire des heures supplémentaires payées ou non, de faire du travail additionnel à domicile, de passer plus de temps, en moyenne, à faire des heures supplémentaires payées et non payées, et de passer des journées de semaine ou de fin de semaine loin du foyer pour se plier aux exigences du poste.

Par contre, les femmes devaient faire face à des exigences personnelles plus importantes. Elles étaient plus susceptibles que les hommes d'assumer la responsabilité principale des soins aux enfants (et parfois des soins aux aînés). Elles consacraient plus d'heures par semaine aux corvées domestiques que les hommes et il leur restait moins d'heures pour leurs loisirs.

Incidence du type d'emploi

Quelle incidence a le type d'emploi sur les préoccupations professionnelles et familiales qui ont été étudiées dans ce rapport? L'analyse révèle que le type d'emploi est associé à la situation socio-économique et aux exigences professionnelles, mais non à la garde des personnes à charge.

Quelles conclusions peut-on tirer sur le type d'emploi selon les données recueillies dans cette enquête ?

- Les gestionnaires et les professionnels (peu importe le sexe) doivent faire face à de plus grandes exigences professionnelles.
- Les gestionnaires et les professionnels ont un plus grand pouvoir d'achat de biens et de services pour les aider à faire face aux exigences familiales et professionnelles.
- Les employés dans le domaine technique ne sont pas vraiment différents des non-professionnels selon l'échantillon : les écarts sont beaucoup plus grands entre les postes professionnels et de gestion que tout autre poste.

Pour ce qui est du lien entre le statut socio-économique et le type d'emploi, les données montrent que les hommes et les femmes qui occupent des postes non professionnels sont plus susceptibles de posséder ou non un diplôme d'études secondaires, d'être moins bien payés et d'affirmer que le budget du ménage était « serré ». Par contre, les hommes et les femmes qui occupent des postes de gestion ou de professionnels sont plus susceptibles d'avoir terminé des études universitaires, de vivre dans des familles où le revenu annuel du ménage est de plus de 100 000 $, et d'affirmer n'avoir « aucune préoccupation financière ». Les hommes et les femmes qui occupent des postes dans le domaine technique possèdent plutôt un diplôme collégial. Leur revenu personnel et celui de leurs ménages ressemblent à ceux des personnes qui occupent des postes non professionnels. Les gestionnaires et les professionnels des deux sexes doivent aussi faire face à des exigences professionnelles nettement supérieures. Ils passent plus de temps par semaine au travail, doivent voyager beaucoup plus (sont plus susceptibles de passer de nuits la semaine et la fin de semaine à l'extérieur de la maison), font plus d'heures supplémentaires non payées et de travail additionnel à domicile. Il est à noter que les gestionnaires et les professionnels de sexe masculin ont une charge de travail très lourde.

Finalement, il est intéressant de noter que la garde de personnes à charge n'est pas associée au type d'emploi quand on tient compte du sexe.

Incidence du sexe et du type d'emploi

Dans les données, il y a un certain nombre de différences importantes qui pourraient être liées au sexe et au type d'emploi. Par exemple, tel qu'il a été mentionné précédemment, la différence de sexe en fonction du statut de parent (les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir des enfants) est peut-être due au fait que les femmes qui occupent des postes professionnels ou de gestion sont moins susceptibles d'avoir des enfants que celles qui occupent des postes non professionnels. Dans notre échantillon, les hommes qui occupent des postes professionnels et de gestion sont plus susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues non spécialistes. Pourquoi est-ce que les femmes professionnelles ont généralement moins d'enfants? Les données laissent supposer que la maternité et l'avancement professionnel ne semblent pas compatibles chez les nombreuses professionnelles de notre échantillon. Un peu moins de la moitié des femmes professionnelles ou gestionnaires confirment ne pas avoir encore eu d'enfant, et ce, à cause de leur carrière. Certaines n'ont eu que quelques enfants en raison des exigences de leur travail.

Les données semblent confirmer ces hypothèses. Les femmes professionnelles et gestionnaires consacrent plus d'heures par semaine (11,5 heures) au soin des enfants que les femmes dans les postes non professionnels ou techniques. Elles consacrent plus de temps au soin des enfants que leurs homologues professionnels ou spécialistes de sexe masculin. Même si les femmes ont une charge de travail très élevée, leurs conjoints ne sont pas plus susceptibles de partager la responsabilité du soin des enfants que les hommes des autres groupes de l'échantillon. Ces données laissent supposer que de nombreuses professionnelles au Canada ont opté pour le concept de « supermaman ». Elles exigent beaucoup d'elles-mêmes au travail et à la maison.

En conclusion, les constatations ci-dessus portent à croire que les femmes professionnelles au Canada retardent la maternité pour concentrer leurs énergies sur leur carrière.

Incidence du secteur

Quelle est l'incidence du secteur d'emploi sur les difficultés familiales et professionnelles examinées dans le présent rapport? L'analyse indique que la garde de personnes à charge, les demandes autres que professionnelles et – à quelques exceptions près – les caractéristiques démographiques de l'échantillon n'avaient aucun lien avec le secteur[52]. Il y avait toutefois plusieurs différences sectorielles importantes en ce qui concerne les demandes du marché du travail. Pratiquement toutes ces différences pointent vers des attentes au travail plus élevées dans le secteur des

organismes sans but lucratif. Les hommes de ce secteur comptaient le plus d'heures supplémentaires rémunérées. Les femmes de ce même secteur étaient plus portées à croire qu'elles ne pouvaient refuser de faire des heures supplémentaires. Tant les hommes que les femmes de cet échantillon sectoriel étaient plus enclins à faire du travail additionnel à domicile, à travailler après les heures sans se faire payer et à voyager les fins de semaine. Ils ont « donné » le plus de temps à leur employeur. Dans ce secteur, la lourdeur des charges de travail correspond aux compressions budgétaires et aux exercices de réduction des effectifs qui, depuis quelques années, touchent les domaines de l'éducation et des soins de santé (en d'autres mots, qu'il y a moins de personnes pour abattre la même somme de travail). Il convient de signaler que les employés du secteur privé passent beaucoup d'heures au travail chaque semaine; les déplacements et le temps supplémentaire sont, par contre, moins fréquents.

Incidence de la garde de personnes à charge

Quelle est l'incidence de la garde de personnes à charge sur les difficultés familiales et professionnelles examinées dans le présent rapport? Les responsabilités variaient de façon intéressante entre les répondantes et répondants ayant des personnes à charge et celles et ceux qui n'en avaient pas; la plupart de ces différences étaient associées au sexe. Les données étudiées dans la présente étude soutiennent les conclusions suivantes :

- Les employés ayant la garde de personnes à charge avaient moins de temps libres.
- La garde des personnes à charge accentue les contraintes financières au sein de la cellule familiale.
- La garde de personnes à charge ne se traduit pas par une réduction du nombre d'heures consacrées au travail.
- Les employés ayant la garde de personnes à charge étaient moins en mesure de se lancer dans des activités de perfectionnement professionnel.
- Les employés ayant des enfants à la maison, un parent aîné sous leur toit ou à proximité, la principale responsabilité des soins prodigués à un enfant ou à un aîné, ou les deux à la fois, consacraient plus de temps à prendre soin des personnes à leur charge.

Les données sont claires — les employés qui ont des personnes à leur charge ont moins de temps libre que leurs collègues qui n'ont pas à prendre soin d'un enfant ou d'un aîné. Ils passent au-delà de deux fois plus de temps à des activités personnelles que ceux qui n'ont pas de personnes à charge (respectivement 23 heures et 10 heures), et consacrent près de 3 heures de moins par semaine à des loisirs. Les familles comptant des personnes à charge investissent environ 110 heures par semaine dans des activités professionnelles et personnelles — soit beaucoup plus de temps que les familles sans personnes à charge (90 heures par semaine). Dans cet échantillon, les soins aux enfants pouvaient être considérés plus exigeants que les soins aux aînés. Les répondantes et répondants prenant soin d'un aîné consacraient environ 5,3 heures à cette tâche; les parents passaient plus ou moins 10,8 heures par semaine à prendre soin de leur enfant.

En outre, les répondantes et répondants ayant des personnes à charge étaient plus portés à dire que leur budget « était serré », même si le revenu du ménage était plus ou moins le même que pour les familles sans personne à charge. Cela suggère que la garde de personnes à charge accentue les exigences professionnelles et familiales, en même temps qu'elle réduit la capacité de joindre les deux bouts.

Même s'ils héritent des demandes plus exigeantes et plus de responsabilités à l'extérieur du travail, les employés ayant des personnes à leur charge travaillent durant le même nombre d'heures que leurs collègues. Ces données portent à croire que les hommes et les femmes qui ont des personnes à leur charge ont moins de temps pour eux-mêmes que ceux qui n'ont aucune responsabilité de la sorte (c'est dire que le nombre d'heures de travail est le même, mais qu'ils passent beaucoup plus de temps à des activités personnelles).

Par ailleurs, il est intéressant de signaler que les employés ayant des personnes à leur charge étaient plus nombreux à faire du travail additionnel à domicile. Une analyse plus approfondie des données déterminera si cette stratégie aide les parents et les personnes qui prodiguent des soins à un aîné à composer avec les demandes croissantes au travail, ou si elle empire le conflit entre le travail et la vie personnelle.

Enfin, il convient de noter que les femmes et les hommes ayant des personnes à leur charge étaient moins portés à se lancer dans des activités de formation que celles et ceux qui n'en ont pas. Cela peut les empêcher de saisir des occasions de perfectionnement professionnel.

52 L'échantillon du secteur des organismes sans but lucratif comporte une plus grande proportion de professionnels ayant un haut niveau de scolarité.

Incidence du sexe et des personnes à charge

Bon nombre d'écarts importants dans les données pouvaient être reliés à la fois au sexe et au statut de personne ayant des personnes à charge. Plus que les femmes dans la même situation, les hommes ayant des personnes à charge étaient mariés. Les femmes sans personne à charge avaient une plus grande scolarité (45 % avaient fréquenté l'université) que les femmes avec personnes à charge (35 % avaient fréquenté l'université). Cette différence ne s'appliquait pas aux hommes.

Par comparaison aux femmes dans leur situation, les hommes ayant des personnes à charge étaient plus sollicités au travail, ils consacraient plus d'heures par semaine à un travail rémunéré, et ils étaient moins souvent à la maison les nuits de semaine. Cet investissement supérieur au travail peut accorder aux hommes plus de possibilités d'avancement.

9.3 Recommandations

Les données précitées suggèrent la possibilité de nombreuses recommandations. Nous en proposons trois séries, soit à l'intention des employeurs, des employés et du gouvernement.

Que peuvent faire les employeurs?

L'employeur doit :

a) Trouver des moyens de réduire la charge de travail des employés (surtout en ce qui concerne les organismes sans but lucratif). Une attention particulière doit être prêtée à la réduction de la charge de travail chez les gestionnaires et les professionnels dans tous les secteurs.

b) Cerner des moyens de réduire les heures que consacrent les employés aux déplacements associés au travail.

c) Reconnaître et récompenser les heures de travail supplémentaires.

d) Réduire la dépendance aux heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

e) Donner aux employés la possibilité de refuser de faire des heures de travail supplémentaires. Un refus ne devrait pas limiter l'avancement professionnel.

f) Rendre plus largement accessibles d'autres formules de travail dans l'organisation.

g) Considérer le perfectionnement et l'avancement professionnels selon une perspective « travail-vie personnelle » (c'est-à-dire, comment devrait-on mesurer la productivité? Quand devrait-on offrir de la formation? Où le travail peut-il être accompli?) Les employés ne devraient pas avoir à choisir entre fonder une famille et faire avancer leur carrière professionnelle.

h) Étudier les attentes liées au travail, les récompenses et les avantages selon une perspective « cycle de vie ». Ce que les employés peuvent accomplir, ce qui les motive au travail et quelles sont les récompenses ou les avantages qu'ils souhaiteraient recevoir seront modifiés selon l'étape de vie où ils se trouvent.

Que peuvent faire les employés?

Les employés devraient :

i) Dire « non » aux heures supplémentaires si les demandes sont irréalistes.

j) Tenter de restreindre la quantité de travail qu'ils font à leur domicile le soir. S'ils décident de travailler à la maison, ils doivent être en mesure de séparer le temps consacré au travail et à la famille (c'est-à-dire executer le travail une fois les enfants couchés ou aménager un bureau à la maison).

k) Essayer de diminuer le nombre d'heures consacrées aux déplacements associés au travail.

l) Tirer avantage des formules de travail souples offertes par leur organisation.

Que peuvent faire les gouvernements?

Les gouvernements (fédéral, provinciaux et municipaux) doivent :

m) Ouvrir la voie au chapitre de la garde d'enfants. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les Canadiennes et les Canadiens qui travaillent à composer avec la garde d'enfants (c'est-à-dire, élaborer des politiques pertinentes à l'intention des parents et compte tenu d'enfants de divers groupes d'âge, déterminer les mécanismes de soutien et les mettre sur pied).

n) Ouvrir la voie au chapitre des soins prodigués aux aînés. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les Canadiennes et les Canadiens qui travaillent à composer avec le soin des aînés (c'est-à-dire, élaborer des politiques pertinentes, déterminer les mécanismes de soutien et les mettre sur pied).

o) « Prêcher par l'exemple » en ce qui a trait à la disponibilité et à l'accessibilité de formules de travail souples (c'est-à-dire qu'il ne suffit pas de proposer une grande variété de formules de travail. Les employés doivent sentir qu'ils peuvent se prévaloir de ces formules sans se faire pénaliser).

p) Chercher des moyens de mieux sensibiliser la population canadienne à l'évolution des rôles sociaux et des responsabilités au cours des dernières décennies, les informer des changements qui s'imposent toujours, et des raisons pour lesquelles ces changements surviennent (c'est-à-dire campagnes de marketing social, programmes d'éducation dans les écoles, publicité).

q) Déterminer la façon de réduire les « pénalités financières » auxquelles doivent faire face les parents (c'est-à-dire comment reconnaître concrètement les dépenses plus élevées que ces employés ont à assumer).

Bibliographie

Akyeampong, E. (1997). Work arrangements: 1995 overview. Dans *Perspectives on Labour and Income*, Statistique Canada. Printemps, 48–52. N° de cat. 75-001XPE.

Barnett, R. et G. Baruch. (1987). Social roles, gender and psychological distress. Dans R. Barnett, L. Biener et G. Baruch (dir.), *Gender and Stress* (pp. 122–143). New York.

Bianchi, S. M. Milkie, L. Sayer et J. Robinson. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces, 79*, 192–227.

Bianchi, S. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography, 37*, 401–414.

Bowen, G.et J. Pittman (1995). *The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*. Family Focus Series. Minneapolis: NCFR.

Bureau of National Affairs (BNA). (1988). *Employers and Elder-Care: A New Benefit Coming of Age*. Washington, DC : BNA.

Bureau of National Affairs (BNA). (1989). *The 101 Key Statistics on Work and Family for the 1990s*. Washington, DC : BNA.

Canadian Labour Market and Productivity Center (CLMPC). (April 1997). *Changing Times, New Ways of Working*. Ottawa : CCMTP.

Conger, J. (1998). How "Gen X " managers manage. *Strategy and Business*, Premier trimestre, 21–29.

Conseil canadien de développement social (CCDS) (1996). *Family Security in Insecure Times: Volumes 2 and 3*. Ottawa : CCDS.

Davidson, K., G. Betcherman, M. Hall, et D. White. (1998). *Work in the Non-profit Sector*. Ottawa : RCRPP.

Donner, A. (1999). Are Canadians working too many hours? Part 2. *Atkinson Letter*, Octobre.

Drucker, P. (1999). Knowledge worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review, 41*(2).

Duxbury, L., L. Dyke et N. Lam. (2000). *Managing High Tech Employees*. Toronto : Carswell Press.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1994). Families in the economy. Dans M. Baker (Ed.), *Family Policy* (pp. 29–40). Ottawa : Institut Vanier de la famille.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1998). *Work–Life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges*. Regina : gouvernement de la Saskatchewan.

Duxbury, L. et C. Higgins. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* Ottawa : RCRPP.

Duxbury, L., C. Higgins et K. Johnson. (1999). *An Examination of the Implications and Costs of Work–Life Conflict in Canada*. Ottawa : ministère de la Santé.

Duxbury, L., C. Higgins, C. Lee et S. Mills. (1992). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Public Sector*. Préparé pour le ministère de la Santé et du Bien-être social du Canada (PNRDS), Ottawa.

Fast, J., et M. de Pont (1997). Changes in women's work continuity. *Canadian Social Trends*, Automne.

Feldman, D. (1987). Career stages and life stages: A career development perspective. *The 1987 Development Human Resource*. LaLolla, CA : University Associates.

Fitz-Enz, J. (1993). *Benchmarking Staff Performance*. New York: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

Foot, D. (1996). *Boom, Bust et Echo. How to Profit from the Coming Demographic Shift*. Toronto: Macfarlane Walter et Ross.

Frederick, J., et J. Fast. (1999). Elder care in Canada: Who does how much? *Canadian Social Trends*, Automne, N° de cat. 11-008.

Galinsky, E., D. Friedman, et C. Hernandez. (1991). *The Corporate Reference Guide to Work–Family Programs*. New York : Families and Work Institute.

Gillespie, K. (1989). *Creative Supervision: 2nd Edition*. New York : Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

Gionfriddo, J., et L. Dhingra. (1999). Retaining high tech talent. *Compensation and Benefits Review*, sept.-oct., 31–35.

Gunderson, M., D. Hyatt, et C. Riddell. (2000). *Pay Differences Between Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates*. Ottawa : RCRPP.

Higgins, C., K. Duxbury et C. Lee. (1993). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Private Sector*. London, ON : National Centre for Research, Management and Development.

Higgins, C., L. Duxbury et C. Lee. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, *43*, 144–150.

Hochsfield, A. (1989). *The Second Shift*. New York : Viking Penguin.

Institut Vanier de la famille. (1994). *Profiling Canada's Families I*. Ottawa : Institut Vanier de la famille.

Institut Vanier de la famille. (1997). *From the Kitchen Table to the Boardroom Table: The Canadian Family and the Workplace*. Ottawa : Institut Vanier de la famille.

Institut Vanier de la famille. (1998). *From the Kitchen Table to the Boardroom Table: The Canadian Family and the Workplace*. Ottawa : Institut Vanier de la famille.

Institut Vanier de la famille. (2000). *Profiling Canada's Families II*. Ottawa : Institut Vanier de la famille.

Jick, T., et L. Mitz. (1985). Sex differences in work stress. *Academy of Management Review*, *10*, 408–420.

Johnson, L. (1997). *Changing Families, Changing Workplaces: Case Studies of Policies and Programs in Canadian Workplaces*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada,. N° de cat. L38-51/1994E.

Johnson, K., L. Duxbury et C. Higgins. (1997). *Making Work and Lifestyle Initiatives Work: Beyond Best Practices*. Préparé pour Industrie Canada, Ottawa.

Johnson, K., D. Lero et J. Rooney. (2001). *Recueil Travail-vie personnelle 2001*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, Bureau de la main-d'oeuvre féminine. N° de cat. SP-184-08-01E.

Johnston, W. et A. Packer. (1987). *Workforce 2000: Work and Workers for the 21st Century*. Indianapolis : Hudson Institute.

Kamerman, S. et A. Kahn. (1987). *The Responsive Workplace. Employers and a Changing Labor Force*. New York : Columbia University Press.

Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York : Sage.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *29*, 285–308.

Keating, N., J. Fast, J. Frederick, K. Cranswick et C. Perrier. (1999). *Elder Care in Canada: Context, Content and Consequences*. Ottawa : Statistique Canada. N° de cat. 89-570-XPE.

Lero, D., L. Brockman, A. Pence, H. Goelman et K. Johnson. (1993). *Workplace Benefits and Flexibility: A Perspective on Parents' Experiences*. Ottawa : Statistique Canada. N° de cat. 89-530E.

Levinson, D., C. Darrow, M. Klein, M. Levinson et C. Braxton. (1978). *Seasons of a Man's Life*. New York : Ballantine.

Lowe, G. (2000). *The Quality of Work: A People Centred Agenda*. Toronto : Oxford University Press.

Lowe, G. et G. Schellenberg. (1999). *Changing Employment Relationships: Implications for Workers, Employers and Public Policy*. Ottawa : RCRPP.

MacBride-King, J. (1990). *Work and Family: Employment Challenge of the '90s*. Ottawa : Conference Board of Canada.

MacBride-King, J. et K. Bachman. (1999). *Is Work–Life Balance Still an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet It Is*. Ottawa : Conference Board of Canada.

MacBride-King, J. et H. Paris. (1989). Balancing work and family responsibilities. *Canadian Business Review*, Automne, 17–21.

O'Neil, R. et E. Greenberger. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications of role strain. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 101–112.

Paris, H. (1989). *The Corporate Response to Workers with Family Responsibilities*. Ottawa : Conference Board of Canada.

Quick, J., D. Nelson et Jr. J. Hurrell. (1997). *Preventive Stress Ma, agement in Organizations*. Washington, DC : American Psychological Association.

Rashid, A. (1998). Family income inequality: 1970–1995. *Perspectives on Labour and Income*, *10*, 1.

Santé Canada. (2001). *Highlights: 1991 and Beyond – Challenges of an Aging Society*, www.hc-Ce lien n'est plus valide.sc.gc.ca/seniors-aines/pubs/beyond1999/trends-e/html

Schein, H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA : Addison-Wesley.

Scott, K. (2000). *Work, Family and Community: Key Issues and Directions for Future Research*. Ottawa : Bureau du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Statistique Canada. (1997a). CANSIM, Matrix 6367.

Statistique Canada. (1997b). *Historical Labour Force Statistics*. Ottawa : Statistique Canada. N° de cat. 71–201.

Statistique Canada. (1997c). *Labour Force Annual Averages*. Ottawa . Statistique Canada. N° de cat. 71–529.

Statistique Canada. (1997d). *Characteristics of Dual-earner Families*. Ottawa : Statistique Canada. N° de cat. 13-215-XPB.

Statistique Canada. (1997e). 1996 Census: Marital status, common-law unions and families. The *Daily*, 14 octobre.

Statistique Canada. (1997f). *Labour Force Update: Hours of Work*. Ottawa : Statistique Canada. N° de cat. 71-005-XPB.

Statistique Canada. (1998). Earning characteristics of two-partner families. *The Daily*, 23 octobre.

Statistique Canada. (1998). Family income after tax, 1996. *The Daily*, juin 22.

Statistique Canada. (1998). *Labour Force Historical Review* (microdata file). Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (1999). Labour force update: An overview of the labour market 1998. *The Daily*, 27 janvier.

Statistique Canada. (1999). *National Population Health Survey, 1996-97*. 2e cycle. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2000). *Women in Canada 2000: A Gender Based Statistical Report*. Ottawa : Statistique Canada. N° de cat. 89-503-XPE.

Stone, T., et N. Meltz. (1993). *Human Resource Management in Canada*. Toronto : Dryden Press.

Sunter, D. (1993). Working shift. *Perspectives*, 5, 1, 16–23.

Vanderkolk, B. et A. Young. (1991). *The Work and Family Revolution: How Companies Can Keep Employees Happy and Business Profitable*. New York: Facts on File, Inc.

Voydanoff, P. (1995a). Negotiating the work and family interface. Dans G. Bowen et J. Pittman (dir.), *The Work Family Interface* (pp. 325–330). Families in Focus Series. Minnesota : National Council on Family Relations.

Voydanoff, P. (1995b). Economic distress and family relations: A review of the eighties. Dans G. Bowen et J. Pittman. (dir.), *The Work Family Interface* (pp. 331–344). Families in Focus Series. Minnesota : National Council on Family Relations.

Annexe A

Duxbury, L. (1993). The personal supervisor as gatekeeper. *Transitions*, juin, 15–16.

Duxbury, L. (1993). Viewpoint: More action on work and family. *Benefits Canada*, janvier, p. 7.

Duxbury, L. (1994). Dual-career families: Costs and benefits. *Women in Management Newsletter* (p. 8). London, ON : National Centre for Management, Research and Development, mai-juin.

Duxbury, L. (1994). Part-time work: Who wants it and why can't they have it? *Women in Management Newsletter* (p. 2). London, ON : National Centre for Management, Research and Development, mars.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1991). Gender differences in work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*, 60–74.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1991). Selection of an "electronic briefcase" work style: A comparison by gender and parental status. *Business Insights*, *7*, 10–17.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1992). Work–family conflict: A comparison of dual-career and traditional men. *Journal of Organizational Behavior*, *13*, 389–411.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1994). Families in the economy. In Baker, M. (Ed)., *Family Policy* (pp. 29–40). Ottawa : Institut Vanier de la famille.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1994). Interference between work and family: A status report on dual-career and dual-earner mothers and fathers. *Employee Assistance Quarterly*, 9, 55–80.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1995). Obstacles to productivity: Do you have a supportive manager. *Recruiting and Supervision Today*, janvier, 10–11, 22.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1996). Managing in the '90's: The use of flexible work arrangements. *Human Resources Management News*, novembre, 15–17.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1996). Work and family: A view from the trenches. *Transitions*, juin, 17–19.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1997). Supportive managers: What are they? Why do they matter? *HRM Research Quarterly*, *1*, hiver, 1–4.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1998). *Work–Life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges*. Regina : gouvernement de la Saskatchewan.

Duxbury, L. et C. Higgins. (1999). *Human Resource and Work–Life Practices in Canadian Small Businesses: Managing People and Growth*. London, ON : Ivey School of Business, University of Western Ontario.

Duxbury, L., C. Higgins. et K. Johnson. (1999). *An Examination of the Implications and Costs of Work–Life Conflict in Canada*. Ottawa : ministère de la Santé.

Duxbury, L., C. Higgins. et K.L. Johnson. (À paraître). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*.

Duxbury, L., C. Higgins et C. Lee. (1993). *Balancing Work and Family Roles: An Evaluation of Alternative Work Arrangements*. Préparé pour Santé nationale et Bien-être social Canada, novembre.

Duxbury, L., C. Higgins et C. Lee. (1993). Work–family conflict. *Transitions*, juin, 11–14.

Duxbury, L., C. Higgins. et C. Lee. (1994). Work–family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control. *Journal of Family Issues*, *15*, 449–466.

Duxbury, L., C. Higgins, C. Lee. et S. Mills. (1992). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Public Sector*. Préparé pour Santé et Bien-être social Canada (PNRDS), Ottawa.

Duxbury, L., C. Higgins, C. Lee. et S. Mills. (1992). Balancing work and family: A study of the Canadian work force. *Optimium*, *23*, 27–28.

Duxbury, L., C. Higgins, C. Lee. et S. Mills. (1992). Balancing work and family: An examination of organizational and individual outcomes. *Optimium*, *23*, 46–59.

Duxbury, L., C. Higgins et G. Maika. (1995). *Summary Report of Statistics Canada's Telework Pilot*. Ottawa : Statistique Canada. Rapport nº 75F0008XPE.

Duxbury, L., C.Higgins et S. Mills. (1992). After hours telecommuting and work–family conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, *3*, 173–190.

Duxbury, L., C. Higgins, C. et D. Neufeld. (1998). Telework and the balance between work and family: Is telework part of the problem or part of the solution? Dans Igbaria, M., et Tan, M.(dir.), *The Virtual Workplace* (pp. 218–255). Hershey, PA : Idea Group Publishing.

Duxbury, L., C. Higgins et D. Neufeld. (1999). Tipping the balance: Teleworking and homelife. *Flexible Working*, *4*, 19–21, 26.

Duxbury, L., C. Lee, C. Higgins, C. et S. Mills. (1992b). Balancing Work and Family: Time Spent in Paid Employment. *Optimium*, *23*, 38-47.

Higgins, C.A. et L.E. Duxbury. (1999). *Managing for Success, Being a Supportive Leader* (pp. 266–271). Monica Fleck (dir.). Toronto : Harper Collins Publishers Ltd.

Higgins, C., L. Duxbury, L. et R. Irving. (1991). Work–family conflict in the dual-career family. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, *51*, 51–75.

Higgins, C., L. Duxbury. et C. Lee. (1993). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Private Sector*. London, ON : National Centre for Research, Management and Development.

Higgins, C., L. Duxbury. et C. Lee. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, *43*, 144–150.

Johnson, K.L. et L.E. Duxbury. (2000). Statistics Canada: Creating a flexible work arrangement in a government agency. Dans Casner-Lotto, J. (Ed.), *Holding a Job, Having a Life: Strategies for Change* (pp. 117–129). New York : Work in America Institute.

Johnson, K., L. Duxbury. et C. Higgins. (1997). *Making Work and Lifestyle Initiatives Work: Beyond Best Practices*. Préparé pour Industrie Canada, Ottawa.

Lee, C. et L. Duxbury. (1998) Supports of employed parents from employers, partners and friends. *Journal of Social Psychology*, *138*, 303–322.

Lee, C., L. Duxbury. et C. Higgins. (1994). *Employed Mothers: Balancing Work and Family Life*. Research Paper No. 15. Ottawa : Canadian Centre for Management Development. Nº cat. SC94-61/1994.

Lee, C., L. Duxbury, C. Higgins et S. Mills. (1992). Strategies used by employed parents to balance the demands of work and family. *Optimium*, *23*, 60–69.

Annexe B : Estimations sectorielles

À quel point cet échantillon est-il représentatif? Il est très difficile de répondre avec exactitude car :

- on ne parvient pas à s'entendre sur la composition du secteur des organismes sans but lucratif,
- Statistique Canada ne produit pas de données particulières au secteur des organismes sans but lucratif,
- au pays, on note l'absence de sources de données ou d'études complètes sur le secteur des organismes sans but lucratif,
- la plupart des sources de données ne répartissent pas l'information selon l'importance des organismes (c.-à-d., des totaux fondés sur la population active).

Statistique Canada recueille des données sur la population active au moyen de sondages périodiques auprès des foyers et des entreprises. Ces sondages répartissent les travailleurs et les entreprises à l'aide de systèmes de classification industriels qui distinguent le secteur public et le secteur privé. Selon leur domaine d'activités, les organismes et les travailleurs du secteur des organismes sans but lucratif qui répondent aux sondages sont classés soit dans le secteur public soit dans le secteur privé. Il est donc impossible d'isoler les données sur le secteur des organismes sans but lucratif pour mener des analyses séparées (Davidson *et al.*, 1998).

Les estimations entourant le nombre de travailleurs des secteurs public et privé se fondent sur l'Enquête sur la population active de 1997. Cette enquête révèle que, en 1997, la population active comptait 11 888 300 Canadiennes et Canadiens de 15 ans ou plus qui n'étaient pas des travailleurs autonomes, soit 2 683 500 pour le secteur public et 9 384 800 pour le secteur privé (les soins de santé et l'éducation entraient dans cette catégorie). Les calculs effectués à partir de ces données suggèrent une main-d'œuvre canadienne constituée, à près de 22 %, de fonctionnaires. Toutefois, cette estimation repose sur l'ensemble de la population active et englobe les employés d'organismes embauchant moins de 500 personnes. Johnson *et al.* (2001) signale que seulement 40 % des Canadiennes et Canadiens travaillent dans des organismes privés de plus de 500 employés. Si on ne considère que les Canadiennes et Canadiens au service de grosses entreprises, il se peut fort bien que le pourcentage de fonctionnaires soit supérieur à 22 %.

À partir du recensement de 1996[53], nous avons tiré notre estimation du nombre de Canadiennes et Canadiens travaillant dans ce que nous appelons le secteur des organismes sans but lucratif. Celui-ci indique qu'en 1996, 1 005 590 Canadiennes et Canadiens travaillaient dans le secteur de l'éducation (637 395 femmes et 368 195 hommes), et 1 409 170 dans le domaine de la santé et des services sociaux (1 141 770 femmes et 267 400 hommes). D'après le recensement de 1996, la population active comptait, cette année-là, 14 317 545 Canadiennes et Canadiens de 15 ans ou plus. Des calculs formulés à partir de ces données suggèrent que près de 17 % des travailleuses et travailleurs canadiens évoluaient dans le domaine de la santé, des services sociaux et de l'éducation (de notre échantillon, 33 % travaillaient pour des organismes sans but lucratif). Encore une fois, par contre, ce n'est qu'une estimation du pourcentage de Canadiennes et Canadiens travaillant dans le secteur des organismes sans but lucratif. Nous n'avons pas réussi à obtenir une estimation du nombre de personnes travaillant dans les services de protection, par exemple les services policiers ou d'incendie, ou dans d'autres organismes sans but lucratif. Notre estimation est d'autant plus limitée car les employés à temps partiel et ceux travaillant pour le compte d'entreprises embauchant moins de 500 personnes ne figuraient pas dans notre échantillon, mais sont pris en compte dans les estimations précitées.

L'Enquête sur la population active de 1997 indique que, dans le secteur public, 53,3 % de la population active sont des femmes, et 46,7 % des hommes. Dans notre échantillon visant le secteur public, nous avons pratiquement observé la même répartition des sexes. En outre, le recensement de 1996 révèle que les postes dans l'éducation et les services sociaux et de santé sont majoritairement occupés par des femmes (environ 70 %). Si on exclut le nombre de femmes qui, dans ce secteur, travaillent à temps partiel (en 2001, Johnson et al. estimaient ce chiffre à 28 %), on en arrive à une répartition des sexes très similaire à celle de notre échantillon. Ces données suggèrent que le déséquilibre des sexes observé dans nos échantillons visant le secteur

53 Statistique Canada. Recensement de 1996, tableau numéro 93F0027XDB96009, catalogue de la série *Le pays*.

des organismes sans but lucratif et le secteur public refléteraient vraisemblablement l'actuelle répartition des sexes à l'intérieur de ce secteur.

Les calculs précités suggèrent que près de 60 % des Canadiennes et Canadiens travaillent dans le secteur privé (notre échantillon établit ce pourcentage à 21 %). Par ailleurs, il semble que la majorité des employés du secteur privé sont des hommes (en 2000, Gunderson, Hyatt, et Riddell répartissent la main-d'œuvre du secteur privé comme suit : 54 % sont des hommes et 46 % des femmes). Combinées, ces analyses indiquent que les employés du secteur privé (surtout la main-d'œuvre masculine de ce secteur) sont sous-représentés dans notre échantillon. Cette constatation renforce la nécessité de rapporter toutes les données par secteur et par sexe.

Annexe C : Différences entre les groupes

Tableau 1
Résumé des différences démographiques

Variable	Sexe	Secteur	Type d'emploi	Personnes à charge (PC)
Âge	Hommes plus âgés que les femmes	Privé, personnes plus jeunes	Pas de différence	Sans PC, plus jeunes
État civil	Hommes plus susceptibles d'être mariés	Hommes, secteur SBL, plus susceptibles d'être marié	Hommes professionnels plus susceptibles d'être mariés	Sans PC, plus souvent célibataires
Type de famille	Hommes plus susceptibles d'être membres d'une famille bi-active et d'une famille mixte bi-active Femmes plus susceptibles d'être membres d'une famille monoparentale ou d'une famille bi-active	Pas de différence	Hommes professionnels plus susceptibles d'être membres d'une famille bi-active et de familles traditionnelles Femmes non professionnelles plus susceptibles d'être des parents seuls	Sans PC, plus souvent célibataires
Urbain ou rural	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Province	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Pop. de la collectivité	Pas de différence	Pas de différence	Professionnels vivent dans des agglomérations plus importantes	Pas de différence
Langue	Pas de différence	SBL plus souvent anglophone	Pas de différence	Pas de différence
Type d'emploi	Hommes plus susceptibles d'être professionnels Femmes plus susceptibles d'être non professionnelles	SBL, majorité de professionnels (parts égales entre H et F) Secteurs public et privé : femmes plus susceptibles d'être non professionnelles Employés techniques plus susceptibles de travailler au privé		Pas de différence
Scolarité	Hommes plus susceptibles d'avoir fait des études universitaires	Secteur SBL plus d'éducation formelle Femmes du secteur privé plus susceptibles d'avoir fait des ES seulement	Professionnels : plus susceptibles d'avoir fait des études universitaires Non-professionnels : plus susceptibles d'avoir fait des ES seulement Techniciens : plus susceptibles d'avoir un diplôme collégial	Femmes avec plus d'éducation formelle moins susceptibles d'avoir des enfants
Revenu	Femmes plus susceptibles de gagner moins de 40 000 $ Hommes plus susceptibles de gagner plus de 60 000 $	Secteur privé plus susceptible de gagner moins de 40 000 $ Secteur SBL mieux payé (surtout les femmes)	Professionnels reçoivent les salaires les plus élevés, les non-professionnels les moins élevés	Pas de différence
Revenu du ménage	Pas de différence	Pas de différence	Professionnels plus susceptibles d'être membres de familles gagnant plus de 100 000 $	Pas de différence
Situation financière du ménage	Pas de différence	Secteur SBL plus susceptible de ne pas se préoccuper de l'argent	Professionnels plus susceptibles de n'avoir aucun problème d'argent Non-professionnels plus susceptibles d'avoir un budget serré	Avec PC, plus susceptibles de dire que l'argent est rare

Nota : SBL = sans but lucratif; ES = études secondaires

Tableau 2
Résumé des différences liées aux personnes à charge

Variable	Sexe	Secteur	Type d'emploi	Personne à charge (PC)
% avec enfants	Hommes plus susceptibles d'avoir des enfants	Femmes de l'échantillon du secteur privé moins susceptibles d'avoir des enfants	Femmes professionnelles moins susceptibles d'avoir des enfants Hommes professionnels plus susceptibles d'avoir des enfants	Avec PC, plus susceptible d'avoir des enfants
Nombre d'enfants	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Âge des enfants	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Sans PC, plus susceptibles d'avoir des enfants plus âgés
Responsabilité du soin des enfants	Hommes et femmes reconnaissent que les femmes sont plus susceptibles d'avoir cette responsabilité	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, plus susceptibles de se dire responsables
% de responsabilité du soin des aînés	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, plus susceptibles de se dire responsables
Type de soins aux aînés	Femmes plus susceptibles de fournir des soins à un aîné à charge qui vit à proximité	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, plus susceptibles de prendre soin d'un aîné à charge qui vit à proximité ou avec eux
Responsabilité des soins aux aînés	Femmes plus susceptibles de se dire responsables Hommes plus susceptibles de dire qu'ils partagent la responsabilité	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, plus susceptibles de se dire responsables
Soins aux handicapés	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Génération *tartine*	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence

Tableau 3
Résumé des différences liées aux caractéristiques du travail

Variable	Sexe	Secteur	Type d'emploi	Personnes à charge (PC)
Statut de supervision	Hommes plus susceptibles d'être superviseurs	Pas de différence	Professionnels plus susceptibles de superviser d'autres personnes	Pas de différence
Étendue des responsabilités	Hommes ont des responsabilités plus étendues	Pas de différence	Professionnels ont des responsabilités plus étendues	Pas de différence
Nombre d'années dans l'organisation	Hommes : plus d'ancienneté dans l'organisation	Hommes du secteur SBL : plus d'ancienneté Hommes du secteur privé : moins d'ancienneté	Pas de différence	Pas de différence
Nombre d'années en poste	Pas de différence	Femmes du secteur SBL : plus longtemps dans le poste actuel	Pas de différence	Pas de différence
% de syndiqués	Selon le secteur SBL ou public, femmes plus susceptibles d'être syndiquées Hommes du secteur privé plus susceptibles d'être syndiqués	Secteur public plus syndiqué Secteur privé moins syndiqué	Professionnels moins susceptibles d'être syndiqués	Pas de différence
% de travail à temps partiel	Femmes plus susceptibles de travailler à temps partiel	Femmes du secteur SBL plus susceptibles de travailler à temps partiel	Pas de différence	Avec PC, plus susceptibles de travailler à temps partiel
% de travail temporaire	Pas de différence	Femmes du secteur public plus susceptibles d'avoir un poste temporaire	Femmes non professionnelles plus susceptibles d'avoir des postes temporaires	Pas de différence
Recours à des formules de travail non conventionnelles	Pas de différence	Recours aux heures flexibles plus fréquent dans le secteur privé Horaires atypiques plus fréquents dans le secteur SBL	Professionnels plus susceptibles d'avoir un horaire flexible Non-professionnels plus susceptibles d'avoir un horaire habituel	Pas de différence
% de télétravail de guérilla	Pas de différence	Hommes du secteur privé plus susceptibles de faire du télétravail de guérilla	Professionnels plus susceptibles de faire du télétravail de guérilla	Sans PC, plus susceptibles de faire du télétravail de guérilla
% quarts de travail	Varie selon le type d'emploi, le secteur et les PC	Secteur SBL plus susceptible de rotation des postes Femmes du secteur SBL plus susceptibles de travailler par rotation de postes	Hommes non professionnels plus susceptibles de faire des quarts de travail	Femmes avec PC moins susceptible de travailler par roulement
% qui utilise les « horaires décalés »	Hommes plus susceptibles d'utiliser des « horaires décalés »	Pas de différence	Professionnels plus susceptibles d'utiliser des « horaires décalés »	Hommes avec PC plus susceptibles d'utiliser des « horaires décalés ». Pas de différence notée chez les femmes

Nota : SBL : Sans but lucratif

Tableau 4
Résumé des différences d'exigences liées au travail

Variable	Sexe	Secteur	Type d'emploi	Personnes à charge (PC)
Heures de travail par semaine	Hommes passent plus de temps au travail que les femmes par semaine	Respondants du secteur public passent moins d'heures au travail par semaine	Professionnels passent plus d'heures au travail par semaine	Pas de différence
Suceptibilité de faire du TAD	Hommes plus susceptibles de faire du TAD que les femmes	Membres du secteur SBL plus susceptibles de faire du TAD Hommes du secteur public moins susceptibles de faire du TAD	Professionnels plus susceptibles de faire du TAD	Avec PC, plus susceptibles de faire du TAD
Heures de TAD	Pas de différence	Membres du secteur SBL y consacrent plus d'heures	Pas de différence	Pas de différence
Susceptibilité de faire des heures supplémentaires rémunérées	Hommes plus susceptibles de faire des heures supplémentaires rémunérées que les femmes	Membres du secteur SBL plus susceptibles de faire des heures supplémentaires rémunérées	Personnel technique le plus susceptible de faire des heures supplémentaires rémunérées	Pas de différence
Heures supplémentaires rémunérées	Hommes font plus d'heures supplémentaires rémunérées que les femmes	Hommes du secteur SBL font moins d'heures supplémentaires rémunérées	Personnel technique et non professionnel fait le plus d'heures supplémentaires rémunérées	Pas de différence
Susceptibilité de faire des heures supplémentaires non rémunérées	Hommes font plus d'heures supplémentaires non rémunérées que les femmes	Membres du secteur SBL les plus susceptibles de faire des heures supplémentaires non rémunérées	Professionnels les plus susceptibles de faires des heures supplémentaires non rémunérées	Avec PC, plus susceptibles de faire des heures supplémentaires non rémunérées
Heures supplémentaires non rémunérées	Pas de différence	Membres du secteur public consacrent moins de temps aux heures supplémentaires non rémunérées	Professionnels font plus d'heures supplémentaires non rémunérées	Pas de différence
Capacité de refuser de faire des heures supplémentaires	Femmes plus susceptibles de refuser de faire des heures supplémentaires	Membres du secteur SBL moins susceptibles de sentir qu'ils peuvent refuser de faire des heures supplémentaires	Professionnels moins susceptibles de dire qu'ils peuvent refuser de faire des heures supplémentaires	Pas de différence
Susceptibilité de faire des études	Pas de différence	Pas de différence	Professionnels plus susceptibles de faire des études	Sans PC, plus susceptibles de faire des études
Heures consacrées aux études	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Heures consacrées au transport	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Susceptibilité d'être à l'extérieur du foyer une nuit de semaine	Hommes plus susceptibles que les femmes d'être à l'extérieur du foyer une nuit de semaine	Pas de différence	Professionnels plus susceptibles d'être à l'extérieur du foyer une nuit de semaine	Hommes avec PC plus susceptibles que les hommes sans PC d'être à l'extérieur du foyer une nuit de semaine
Nombre de nuits de semaine à l'extérieur du foyer	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence
Susceptibilité d'être à l'extérieur du foyer en fin de semaine	Hommes plus susceptibles que les femmes de voyager les fins de semaine	Membres du secteur SBL plus susceptibles de voyager les fins de semaine	Professionnels plus susceptibles de voyager les fins de semaine	Pas de différence

Tableau 4
Résumé des différences d'exigences liées au travail *(suite)*

Variable	Sexe	Secteur	Type d'emploi	Personnes à charge (PC)
Nombre de nuits de fin de semaine à l'extérieur du foyer	Pas de différence	Membres du secteur SBL plus susceptibles de se déplacer	Pas de différence	Pas de différence
Susceptibilité de se déplacer d'un site à un autre	Hommes plus susceptibles de se déplacer que les femmes	Membres du secteur SBL plus susceptibles de se déplacer	Professionnels plus susceptibles de se déplacer	Pas de différence
Heures de conduite d'un site à un autre	Pas de différence	Membres du secteur SBL passent plus d'heures sur la route	Non-professionnels passent plus d'heures sur la route	Hommes avec PC passent plus d'heures sur la route que les hommes sans PC
Total du temps consacré au travail	Hommes y consacrent plus de temps que les femmes	Membres du secteur SBL y consacrent plus de temps	Professionnels y consacrent plus de temps	Pas de différence

Nota : PC = personne(s) à charge; TAD = trava[illegible]ddition[illegible]nnel à domicile; SBL = sans but lucratif

Tableau 5
Résumé des différences d'exigences non liées au travail

Variable	Sexe	Secteur	Type d'emploi	Personnes à charge (PC))
Temps consacré aux tâches domestiques	Femmes plus que les hommes	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, y consacrent plus de temps
Temps consacré au soin des enfants	Pas de différence	Pas de différence	Femmes professionnelles y consacrent plus de temps	Avec PC, y consacrent plus de temps
Temps consacré au soin des aînés	Pas de différence	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, y consacrent plus de temps
Temps consacré aux loisirs	Hommes plus que les femmes	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, y consacrent moins de temps
Temps consacré au bénévolat	Hommes plus que les femmes	Pas de différence	Pas de différence	Avec PC, y consacrent plus de temps
Total du temps consacré au travail et à la famille par la famille	Pas de différence	Répondants de l'échantillon du secteur SBL y consacrent plus de temps	Répondants de l'échantillon de professionnels y consacrent plus de temps	Avec PC, y consacrent plus de temps